



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros ..... 3519

- Portaria de extensão ao contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE ..... 3520

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 3522

- Acordo de empresa entre a Saint-Gobain Mondego, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Revisão global ..... 3538

Decisões arbitrais:

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Eleição ..... 3557
- Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Eleição ..... 3557

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM - Alteração ..... 3557

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal da Amadora - Convocatória .....	3560
- Resiquímica - Resinas Químicas, SA - Convocatória .....	3560
- Centro Hospitalar de Setúbal, EPE - Convocatória .....	3561

**II – Eleição de representantes:**

- LUSITECA - Produtos Alimentares, SA - Convocatória .....	3561
- FUCOLI-SOMEPAL - Fundação de Ferro, SA - Retificação .....	3561

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	3562
1. Integração de novas qualificações .....	3563

**2. Integração de UFCD**

...

3. Alteração de qualificações .....	3574
-------------------------------------	------

4. Exclusão de qualificações .....	3580
------------------------------------	------

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de 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 trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da con-

venção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área de aplicação da convenção, se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

Considerando que no setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 63 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da referida tabela. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das

retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que existe no setor de atividade outra convenção coletiva outorgada por diferente associação de empregadores, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores.

Considerando que as anteriores extensões da convenção não se aplicam aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição desta federação, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

Considerando ainda que a convenção se aplica em todo o território nacional e que a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea *i*) da alínea *c*) do número 1 da RCM promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, prevista no número 2 do Despacho n.º 13496-H/2015, de 13 de novembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 229, de 23 de novembro, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2015, são estendidas no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e teleco-

municações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de 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 trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico.

3- A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 24 de novembro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, prevista no número 2 do Despacho n.º 13496-H/2015, de 13 de novembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 229, de 23 de novembro).

### **Portaria de extensão ao contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio de artigos de ótica e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que no território nacional se dediquem à mesma atividade, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto

nas alíneas *a*) e *b*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 55 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 3,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que a convenção concretiza uma revisão global da convenção anterior e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *i*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, prevista no

número 2 do Despacho n.º 13496-H/2015, de 13 de novembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 229, de 23 de novembro, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo celebrado entre a Associação Nacional dos Ópticos e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, são estendidas no território do continente:

*a*) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio retalhista de artigos de ótica e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

*b*) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 24 de novembro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, prevista no número 2 do Despacho n.º 13496-H/2015, de 13 de novembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 229, de 23 de novembro).

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (Área e âmbito)

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado as empresas representadas pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração, e, por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes e aplica-se em todo o território nacional às empresas que prestem serviços nas atividades contidas no CAE 74120.

2- O presente CCT abrange potencialmente 21 560 trabalhadores e 4142 empregadores.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### (Vigência)

1- (*Mantém-se.*)

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de conteúdo remuneratório vigoram entre 1 de julho e 31 de dezembro de 2015.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Denúncia e revisão)

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

a) A partir de 1 de outubro de 2015 as partes darão início ao processo negocial de revisão global do CCT e fixação das tabelas salariais para o ano civil de 2016.

4- (*Mantém-se.*)

.....

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de refeição)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT tem direito a um subsídio de refeição no período referido na cláusula 2.<sup>a</sup>, por cada dia de trabalho efetivo, no valor de 6,20 €.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### (Disposição final)

As matérias não alteradas mantêm-se em vigor nos termos constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de julho de 2004 (pág. 2343 e segts.), com as alterações constantes do *Boletim do Traba-*

*lho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2006 (pág. 3100 e segts.) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2008 (pág. 4059 e segts.).

.....

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Categoria	Remuneração (1 de julho a dezembro/2015)
1	Analista de informática Contabilista Técnico oficial de contas Diretor de serviços	1 060 €
2	Chefe de serviços Inspetor administrativo Programador de informática Secretário-geral Tesoureiro	965 €
3	Chefe de secção Técnico de contabilidade principal	818 €
4	Analista de funções Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> Secretário de direção Técnico de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Técnico administrativo	756 €
5	Caixa Rececionista-secretariado Técnico de serviços externos Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> Técnico de contabilidade de 2. <sup>a</sup> Assistente administrativo I	693 €
6-A	Cobrador de 1. <sup>a</sup> Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> Operador de computador de 2. <sup>a</sup> Rececionista de 1. <sup>a</sup> Assistente administrativo II	617 €
6-B	Estagiário (planeador de informática) Rececionista - secretariado (estagiário) Técnico de contabilidade (estagiário)	611 €
7	Cobrador de 2. <sup>a</sup> Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> Rececionista de 2. <sup>a</sup> Telefonista de 1. <sup>a</sup> Assistente administrativo III	567 €
8-A	Contínuo de 1. <sup>a</sup> Guarda de 1. <sup>a</sup> Porteiro de 1. <sup>a</sup> Telefonista de 2. <sup>a</sup>	513 €
8-B	Estagiário do 2.º ano (escriturário) Estagiário (controlador de informática) Estagiário/rececionista Estagiário (operador de registo de dados)	513 €
9-A	Contínuo de 2. <sup>a</sup> Guarda de 2. <sup>a</sup> Porteiro de 2. <sup>a</sup>	513 €
9-B	Estagiário do 1.º ano (escriturário)	513 €
10	Trabalhador de limpeza	513 €
11	Paquete até 17 anos	404 €

Porto, 22 de julho de 2015.

Pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração:

*Carlos Manuel Boavida Ferreira*, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, mandatário.

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

*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT;

*António Silva Santos*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado as empresas representadas pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração, e, por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes e aplica-se em todo o território nacional às empresas que prestem serviços nas atividades contidas no CAE 74120.

2- O presente CCT abrange potencialmente 21 560 trabalhadores e 4142 empregadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra em vigor nos termos da lei, ou seja, cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de conteúdo remuneratório vigoram entre 1 de julho e 31 de dezembro de 2015.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1- A denúncia consiste na apresentação, por qualquer das

partes, de proposta de revisão a qual revestirá forma escrita.

2- A parte destinatária da proposta responderá nos 30 dias seguintes à sua receção, apresentando contraproposta.

3- As negociações diretas terão o seu início no prazo máximo de 15 dias após a receção da contraproposta.

a) A partir de 1 de outubro de 2015 as partes darão início ao processo negocial de revisão global do CCT e fixação das tabelas salariais para o ano civil de 2016.

4- A convenção a rever manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Categoria e reclassificação profissional

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

2- Nos casos em que haja lugar a reclassificação profissional decorrente da aplicação do número anterior, este deverá efetuar-se no prazo de 120 dias após a publicação do presente CCT.

3- Os casos de dúvida quanto à reclassificação dos trabalhadores deverão ser resolvidos pela comissão paritária prevista neste contrato nos 30 dias subsequentes à entrada do pedido.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste contrato.

2- As categorias profissionais omissas serão definidas e enquadradas nos grupos que lhe correspondem pela comissão paritária prevista neste contrato.

3- As definições de categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento de qualquer interessado, ou seu representante na comissão paritária, entendendo-se por representantes a APECA e o SinCESAHT.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que reúnam as seguintes condições:

a) Habilitações mínimas.

a) 1- Técnicos de contabilidade - 9.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional adequado, legalmente reconhecido.

a) 2- Administrativos e apoio - 9.º ano de escolaridade ou equivalente ou cursos específicos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior, ou que sejam profissionais e disso façam prova.

a) 3- Serviços auxiliares: habilitações mínimas legais.

b) Idade mínima de admissão:

Área	Categorias	Idade
Contabilidade	Técnico contabilidade	18
Serviços auxiliares	Paquete	16
	Contínuo	18
	Telefonista	18
	Técnico serviços externos	18
	Cobrador	18
Administrativos e apoio	Restantes categorias	16

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1- A admissão será feita a título experimental, por um período de 60 ou 90 dias conforme a empresa tenha mais ou menos de 20 trabalhadores.

2- Para as profissões qualificadas o período previsto poderá ser alargado até 180 dias, mediante acordo por escrito.

3- Findo o período experimental a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão provisória.

4- Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra cujo capital seja subscrito maioritariamente por todos os sócios daquela, ou pela própria sociedade, e igualmente abrangida pelo presente contrato, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira firma.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Documento de admissão**

No ato de admissão definitiva as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador um documento do qual conste a sua identificação, categoria profissional ou grau, retribuição mensal, local de trabalho e demais condições acordadas, ficando com uma cópia devidamente assinada pelo trabalhador.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Admissão para efeitos de substituição temporária**

1- A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo.

2- O trabalhador substituído não poderá auferir retribuição inferior à da categoria que lhe for atribuída.

3- Os trabalhadores admitidos nas condições desta cláusula terão direito às regalias estabelecidas neste contrato.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Desempenho de funções**

1- Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas categorias profissionais terá direito a ser pago pelo salário daquelas categorias, na proporção do tempo de serviço em cada uma prestado.

2- Na impossibilidade de determinar com rigor o tempo a que o trabalhador está afeto ao serviço prestado em cada categoria, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Substituições temporárias**

1- A entidade patronal pode encarregar temporariamente

o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria superior para além de 30 dias, passará a receber como retribuição a da categoria do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

3- Quando o exercício de tais funções resultar da substituição de qualquer trabalhador e esta já tiver durado 120 dias ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a retribuição respetiva, salvo nos casos de doença, serviço militar ou incapacidade temporária.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Densidades**

1- Funções de chefia:

a) O número de trabalhadores classificados na categoria de chefe de secção não será nunca inferior a 10 % do total de técnicos de contabilidade, escriturários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado já existente.

b) Será, porém, obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção ou superior, nas empresas que tenham, pelo menos, cinco trabalhadores ao seu serviço.

2- Outras funções:

a) Na classificação de trabalhadores que exerçam funções de técnico de contabilidade, escriturários e equiparados será observado o quadro base constante desta cláusula, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

b) Os operadores de computador e de máquinas de contabilidade são equiparados a escriturários e serão classificados em conjunto com estes de acordo com o quadro-base.

c) O número de trabalhadores classificados como estagiários não poderá exceder o número de terceiros-escriturários.

d) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de 4 trabalhadores, em que será permitida a existência de 1 dactilógrafo.

e) Os paquetes que não passem a estagiários ou técnico de serviços externos serão promovidos a contínuos logo que atinjam 18 anos de idade. Os contínuos que posteriormente perfaçam as habilitações literárias exigidas passarão ao quadro de administrativos e apoio.

f) É o seguinte o quadro-base para classificação de técnicos de contabilidade e escriturários.

**Classes**

**Número de profissionais**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. <sup>a</sup>	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2. <sup>a</sup>	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3
3. <sup>a</sup>	-	-	1	2	2	3	3	3	4	5

Nota - No caso de o número de trabalhadores a classificar ser superior a 10, mantém-se a proporção resultante deste quadro.

3- Os sócios gerentes das empresas, quando exerçam também atividade para além da gerência, entram no cômputo do quadro de densidades.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

1- O acesso automático dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT processa-se do seguinte modo:

a) Os trabalhadores classificados na categoria de estagiário ascenderão, após 2 anos de permanência, à classe mais baixa da categoria profissional para que estagiam, salvo o disposto na alínea seguinte;

b) Os dactilógrafos logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário, sem prejuízo das funções exercidas anteriormente;

c) Os contínuos de 2.<sup>a</sup>, porteiros de 2.<sup>a</sup>, guarda de 2.<sup>a</sup>, telefonistas de 2.<sup>a</sup> e rececionistas de 2.<sup>a</sup>, ascenderão à 1.<sup>a</sup> classe das respetivas categorias, após três anos de permanência nesta;

d) Os terceiros e segundos escriturários e equiparados ascenderão à classe imediatamente superior, após três anos de permanência na respetiva categoria;

e) Os técnicos de contabilidade de 2.<sup>a</sup> ascenderão a técnicos de contabilidade de 1.<sup>a</sup> após dois anos de permanência nesta categoria.

2- No provimento de categorias superiores a técnico de contabilidade de 1.<sup>a</sup> e a 1.<sup>o</sup> escriturário as empresas deverão dar sempre preferência a trabalhadores já ao seu serviço, tendo como critério de escolha:

a) Competência e zelo;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação;

c) Antiguidade (na empresa e na categoria ou equiparado).

3- A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

4- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção tenham, nas categorias ou escalões de acesso automático, tempo de permanência igual ou superior ao agora fixado ascenderão automaticamente à categoria ou escalão imediatamente superior.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1- As empresas enviarão às entidades competentes de acordo com as disposições legais em vigor, o mapa de trabalhadores ao seu serviço, durante o mês de novembro de cada ano, com dados atualizados em relação ao mês de outubro anterior (Decreto-Lei n.º 332/93, 25/9).

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

São deveres das empresas:

a) Prestar ao sindicato outorgante os esclarecimentos que

lhes sejam pedidos sobre factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;

b) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;

c) Enviar ao sindicato outorgante o valor das quotizações sindicais, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as colunas até ao dia 20 do mês seguinte a que disserem respeito, se os trabalhadores o tiverem autorizado por escrito;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres de todos os trabalhadores:

a) Respeitar e obedecer, em matéria de serviço, aos superiores hierárquicos;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, salvaguardando-se a defesa dos seus direitos e garantias consignadas neste CCT;

c) Executar todos os serviços que lhes forem confiados e que estejam de harmonia com a sua categoria profissional;

d) Observar quaisquer regulamentos internos elaborados de acordo com as necessidades normais e ocasionais de serviço e quando em conformidade com as cláusulas deste contrato;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Não executar para terceiros, direta ou indiretamente, serviços que façam parte do âmbito das atividades prosseguidas pela entidade patronal, nem divulgar informações ou métodos de trabalho respeitante a esta ou aos seus clientes;

g) Dar cumprimento às cláusulas do presente contrato e cumprir as deliberações da comissão paritária em matéria da competência desta.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-A

##### Deveres específicos dos técnicos oficiais de contas

a) Os técnicos oficiais de contas deverão pautar o exercício da sua atividade no respeito pela lei e pelas diretivas da sua entidade patronal, que deverão sempre respeitar, salvo se arguirem, por escrito, a sua ilegalidade;

b) As relações entre os técnicos oficiais de contas e as empresas clientes da sua entidade patronal deverão limitar-se apenas ao estritamente necessário para a execução dos serviços contabilístico-fiscais, de que estão incumbidos;

c) O técnico oficial de contas, quando cesse o seu contrato individual de trabalho, não pode assumir qualquer vínculo contratual relativamente a clientes da sua entidade patronal, até ao termo do exercício seguinte ao da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado às empresas:

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

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

c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou alterar a situação profissional sem o seu consentimento;

d) Transferir o trabalhador para outra localidade sem o seu prévio consentimento por escrito, salvo os casos previstos na lei;

e) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar, por iniciativa da empresa, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administrador ou sócios gerentes comuns ou se verifique fusão, absorção, trespasse ou venda;

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

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos profissionais;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

i) Despedir o trabalhador sem justa causa.

2- A prática culposa pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho conforme o estipulado no número 3 da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1- A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos do número 4 da cláusula 7.<sup>a</sup>, ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele prestar serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, se houver prejuízo sério para o trabalhador, este poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada neste CCT, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais da mulher

Além do estipulado neste CCT em matéria de regalias para a generalidade dos profissionais abrangidos, as entidades patronais concederão aos profissionais do sexo feminino mais as seguintes, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outras garantias concedidas pela empresa.

a) Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto, dispensa de tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou outras posições incómodas ou impliquem grande esforço físico;

b) Uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos,

60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) Dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, durante todo o tempo que durar a amamentação;

d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;

e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até 1 dia em cada mês, com o pagamento facultativo da remuneração correspondente.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores menores

1- É vedado às entidades patronais utilizarem os menores de 18 anos em postos de trabalho que impliquem esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

2- Aos menores de 18 anos é proibida a prestação de trabalho noturno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estudantes

Aos trabalhadores estudantes de cursos oficiais ou oficializados deve ser concedida até 1 hora diária, durante o período escolar, sem prejuízo da sua retribuição, nos casos em que se verifique a sua necessidade, devidamente justificada, para frequência das aulas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

A empresa obriga-se a facilitar aos seus trabalhadores, quando dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões paritárias ou sindicais de empresa, o cumprimento da sua missão, não podendo daí resultar qualquer prejuízo imediato ou mediato para esses trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho para o pessoal abrangido por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira, não podendo exceder 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido, por um período não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, depois de 3 ou 4 horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2- Essa retribuição especial nunca será inferior a 25 % da remuneração mensal normal.

3- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

4- Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, carecendo, contudo, da prévia concordância do trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, as retribuições relativas a períodos inferiores a 1 mês são calculadas na base do salário/hora, o qual é determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12 \text{ (meses)}}{\text{Horas semanais} \times 52 \text{ (semanas)}}$$

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as empresas tenham que fazer face a acréscimos temporários de trabalho;

b) Quando as empresas estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

c) Os trabalhadores poderão escusar-se a prestar trabalho suplementar em casos imprescindíveis e justificáveis.

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

a) 100 %, se o trabalho for diurno;

b) 150 %, se o trabalho for noturno;

c) 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, descanso complementar ou em feriados.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima do trabalho

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A remuneração certa mínima mensal é a prevista no anexo II.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 4 % para falhas, sobre a remuneração certa mínima mensal prevista para esta categoria profissional no anexo II.

a) Os trabalhadores classificados na categoria de técnico de serviços externos e que, habitualmente, procedam a pagamentos, cobranças ou recebimentos têm direito ao abono para falhas fixado no número anterior.

2- Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,20 € por cada dia completo de trabalho efetivo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Documento, data e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no ato de pagamento da retribuição documento escrito, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria, período de trabalho a que corresponde a remuneração e discriminação de outras remunerações suplementares, os descontos e montante líquido a receber.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito além do período normal do trabalho diário, devendo o pagamento ser efetuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua atividade ou por outro modo acordado entre o trabalhador e a empresa, em numerário, cheque ou transferência bancária.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador; a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

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

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

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo casos de cessação do contrato de trabalho,

em que o pagamento se efetuará na data da verificação da cessação referida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- A retribuição auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6 % indexada ao valor do salário do grupo V do anexo II por cada 3 anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de 3 diuturnidades.

2- Para este efeito conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor da presente convenção.

### CAPÍTULO VI

#### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

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

2- Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal ou nos feriados têm direito a um dia de descanso num dos 3 dias úteis seguintes.

3- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, desde que haja o acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Além dos feriados obrigatórios, serão observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital do distrito;

A Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano.

2- O período anual de férias é de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal.

3- No ano de admissão o trabalhador tem direito a:

a) 8 dias úteis de férias, caso esta ocorra no decurso do primeiro semestre;

b) Ao período normal de 22 dias úteis, caso a admissão ocorra no 2.º semestre e após o decurso de seis meses completos de serviço.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei.

5- Durante o gozo do seu período de férias o trabalhador não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Marcação das férias**

1- A marcação do período de férias deverá ser feita por acordo entre a empresa e o trabalhador até 30 de abril de cada ano civil.

2- Na falta de acordo, compete à empresa estabelecer o período de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou o delegado sindical.

3- Caso ocorra a situação prevista no número anterior a empresa só pode marcar o gozo de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, desde que com acordo do trabalhador, não podendo um dos períodos ser inferior a 10 dias úteis consecutivos.

5- Podem acumular as férias de 2 anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas regiões autónomas ou junto de familiares no estrangeiro, salvo no caso de encerramento total do estabelecimento.

6- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, desde que daí não resulte prejuízo grave para a empresa.

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

8- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

9- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

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

11- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e provar logo que possível à empresa o dia do início da doença, bem como do seu termo.

12- O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa.

No caso de não dispor de tempo para isso, recebe a remuneração correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.

13- Para os trabalhadores que regressem do serviço militar deverá cumprir-se o estipulado na lei vigente.

14- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozadas até ao dia 30 de abril do ano imediato.

15- No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual a um mês de retribuição.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento que se verificar até ao momento de o trabalhador ir gozar as suas férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- A empresa deverá passar ao trabalhador documento comprovativo da autorização e período de licença sem retribuição.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas, princípios gerais

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

a) Doença ou acidente de trabalho;

b) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumpri-

mento de obrigações legais e necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos;

d) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos, avós e bisavós do cônjuge, ou outro parente ou afim da linha reta ou do 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos;

e) Casamento, durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

f) Nascimento de filhos, 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento;

g) Prática de atos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, quando dadas por dirigentes sindicais, delegados sindicais ou trabalhadores requisitados pelo sindicato para aquele efeito;

h) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino, nos termos legais.

2- Estas faltas não implicam perda de vencimento ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, com as seguintes exceções:

a) Não são retribuídas as faltas motivadas por doença ou acidente de trabalho;

b) Não são retribuídas as faltas consequentes das situações previstas na alínea b) do número anterior que, pela sua natureza, não imponham à empresa a retribuição do período de ausência, sem prejuízo da respetiva justificação;

c) Não são retribuídas as faltas consequentes das situações previstas na alínea g) do número anterior, sem prejuízo do disposto na lei.

3- As faltas previstas nas alíneas c) e d) do número 1 contam-se a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto, exceto se receber a comunicação fora do período normal de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelos trabalhadores sem observância do estabelecido neste contrato.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Considera-se infração disciplinar o ato ou omissão com dolo ou culpa do trabalhador que viole os deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encon-

trem ao seu serviço, quer diretamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direção e responsabilidade.

2- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através do processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas, tendo em consideração tudo o que puder esclarecer os factos.

3- O procedimento disciplinar deve exerce-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infração.

4- O processo deverá ser concluído no prazo de 90 dias e serão asseguradas aos trabalhadores suficientes garantias de defesa.

5- Nenhuma das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* da cláusula seguinte poderá ser aplicada sem que tenha sido elaborado o respetivo processo disciplinar, nos termos da lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As infrações poderão ser punidas com:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Suspensão da prestação de trabalho, sem vencimento, até 12 dias por cada infração;
- d)* Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b)* Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- c)* Ter prestado ao sindicato informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d)* Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões às leis de trabalho e deste CCT cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os colegas;
- e)* Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução;
- f)* Haver reclamado individual ou coletivamente contra as condições de trabalho;
- g)* Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais ou de segurança social ou de delegado sindical;
- h)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos da lei.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa:

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

2- A declaração de despedimento referida nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

3- No restante, esta matéria rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 400/91 de 16 de outubro de 1991.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo, a empresa tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO IX

### Deslocações

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho ao serviço da empresa, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

1- As deslocações efetuadas em veículo dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,26 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina super, na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

2- Os trabalhadores podem recusar-se a utilizar viatura própria para serviço da empresa.

3- Todas as despesas feitas pelos trabalhadores ao serviço da empresa serão pagas, integralmente, por esta, contra documentação.

4- Os trabalhadores que com carácter de regularidade, se desloquem em serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 7481,97 €.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam até 1 hora e 30 minutos para cada percurso, a ida

e regresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1- Consideram-se grandes deslocações as que excedem o limite previsto na cláusula 49.<sup>a</sup>

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

3- O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a 6 horas, o trabalhador só iniciará o trabalho no dia imediato.

4- Todos os trabalhadores deslocados terão direito quinzenalmente ao pagamento das viagens de e para o local da sua residência durante o fim-de-semana.

5- Sempre que em serviço um profissional conduza veículos da empresa, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem a esta, à exceção dos casos de responsabilidade criminal.

6- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e seja vítima de acidente, que o incapacite para o trabalho, caso não haja adequada transferência de responsabilidade para companhia de seguros, a entidade patronal será responsável pela perda de salários resultante do acidente.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Doença em deslocação

1- Durante o período de doença, comprovada sempre que possível por atestado médico, o trabalhador deslocado mantém os direitos decorrentes da sua deslocação e tem ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado prescrito pelo médico.

2- Nas situações previstas no número anterior, tem o trabalhador ainda direito a que a empresa lhe garanta:

a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;

b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar no caso de tal se tornar necessário face à gravidade da doença, falecimento e, neste caso, às despesas de transladação ou funeral.

3- A entidade patronal pode transferir as responsabilidades previstas nos pontos 1 e 2 para uma companhia de seguros.

4- O trabalhador ou os seus familiares obrigam-se a reembolsar a empresa de todos os subsídios ou prestações que vierem a receber da Segurança Social, obrigando-se a requerê-los dentro dos prazos legais.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões por acidente

1- Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalhador ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a entidade patronal deve diligenciar no

sentido de conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a sua capacidade.

2- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal completará, ao trabalhador, o vencimento correspondente à categoria profissional em que estava qualificado à data do acidente ou da doença profissional, sempre que a remuneração correspondente à nova categoria profissional acrescida da pensão lhe seja inferior.

## CAPÍTULO XI

### Saúde, higiene e segurança do trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais obrigam-se a cumprir as disposições gerais em vigor sobre esta matéria.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Constituição, funcionamento e competência

1- Será constituída uma comissão paritária formada por 4 elementos, sendo 2 nomeados pela APECA e 2 pelo SinCESAHT.

2- As partes indicarão reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor desta convenção, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Por cada representante será indicado 1 elemento suplente para substituição dos efetivos em caso de impedimento.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de 2, os quais não terão direito a voto.

4- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o momento, pela parte que os mandou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5- Compete à comissão paritária interpretar e integrar casos omissos da presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada uma das partes. Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no Ministério do Emprego e Segurança Social para efeitos de depósito e publicação.

8- A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência de 15 dias com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9- A alteração da agenda de trabalhos só é possível por deliberação unânime dos membros da comissão presentes.

## CAPÍTULO XIII

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 55.<sup>a</sup>

## Garantia das regalias anteriores e revogação de textos

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuições ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticados, tendo a classificação dos trabalhadores abrangidos de corresponder às categorias constantes desta convenção.

2- Os técnicos de contas, inscritos como tal, obrigam-se a prestar os seus serviços apenas à empresa, colocando à disposição desta toda a sua capacidade profissional.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

## Tabela de reclassificações

A partir da data da entrada em vigor do presente CCT são operadas as seguintes reclassificações profissionais:

Designação anterior	Designação atual
Chefe de departamento Chefe de divisão	Chefe de serviços
Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Tradutor	Eliminada
Escrivão principal Subchefe de secção	Técnico administrativo
Arquivista de informática	Operador de computadores
Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup>	Assistente administrativo de II
Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup>	Assistente administrativo de III
Primeiro-escriturário	Assistente administrativo de I
Segundo-escriturário	Assistente administrativo de II
Terceiro-escriturário	Assistente administrativo de III
Dactilógrafo	Assistente administrativo de III

Cláusula 57.<sup>a</sup>

## Disposição final

As matérias não alteradas mantêm-se em vigor nos termos constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de julho de 2004 (pág. 2343 e segts.), com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2006 (pág. 3100 e segts.) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2008 (pág. 4059 e segts.).

## ANEXO I

## Categorias profissionais e definição de funções

## A - Contabilidade

## Contabilista

Classe	Escalão de remuneração
-	1

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 a determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a 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 o dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

## Técnico de contas

Classe	Escalão de remuneração
-	1

Executa tarefas análogas às definidas para o contabilista. É responsável perante a Direção Geral das Contribuições e Impostos pelas escritas das empresas que subscreve.

## Técnico de contabilidade

Classes	Escalão de remuneração
Principal	3
1. <sup>a</sup>	4
2. <sup>a</sup>	5
Estagiários	6-B

Ocupa-se da organização e planeamento de toda a documentação contabilística das empresas contratadas, na sede da empresa ou dos clientes desta executando todos os trabalhos preparatórios para a sua escrituração, quer seja em livros ou fichas individuais tradicionais quer seja em códigos informáticos dentro dos princípios contabilísticos geralmente aceites.

Verifica se a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais que a administração fiscal impõe às empresas como contribuintes em IVA, IRC ou IRS. Executa

todas as tarefas de classificação elaborando sempre que necessário documentos de natureza contabilística designados por documentos de operações diversas.

Verifica se os diários executados sob a forma escrita ou formulário informático corresponde aos documentos classificados e lançados.

Elabora a conferência de contas-correntes e certifica as informações contabilísticas neles registadas procedendo a correções quando julgadas necessárias.

Faz verificações periódicas e submete o seu trabalho à apreciação do seu superior hierárquico.

## B - Administrativos e apoio

### Analista de funções

Classe	Escalão de remuneração
-	4

Reúne, analisa e elabora informação sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e/ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, direto e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, ações e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que o trabalhador, como faz, porque o faz e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

### Analista de informática

Classe	Escalão de remuneração
-	1

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

Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração

de esquemas de funcionamento.

### Arquivista de informática

Classe	Escalão de remuneração
-	5

Classifica, cataloga, arquiva e mantém atualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassetes) programas, dossiers de análise e outros, de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referência; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

### Caixa

Classe	Escalão de remuneração
-	5

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

### Chefe de departamento ou divisão

Classe	Escalão de remuneração
-	2

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 equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário 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.

### Chefe de secção

Classe	Escalão de remuneração
-	3

Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

### Controlador de informática

Classes	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	6
2. <sup>a</sup>	7
Estagiário	8-B

Controla os documentos-base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues

no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos-base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos-base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas.

Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras

Classe	Escalão de remuneração
-	4

Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório 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 a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Dactilógrafo

Classes	Escalão de remuneração
1.º ano	9-B
2.º ano	8-B

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

Director de serviços

Classe	Escalão de remuneração
-	1

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

Documentalista

Classe	Escalão de remuneração
-	4

Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu

funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a seleção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir.

Pode fazer o arquivo e/ou o registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário

Classes	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	5
2. <sup>a</sup>	6-A
3. <sup>a</sup>	7
Estagiário - 2.º ano	8-B
Estagiário - 1.º ano	9-B

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

Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2- Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas em 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Inspector administrativo

Classe	Escalão de remuneração
-	2

Tem como principal função a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computadores

Classe	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	5
2. <sup>a</sup>	6-A

Aciona e vigia uma máquina automática para tratamento

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

Operador de registos de dados

Classes	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	6-A
2. <sup>a</sup>	7
Estagiário	8-B

Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que não-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que aciona o teclado de uma máquina; aciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respetivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detetados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado diretamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respetivas, sendo designado em conformidade (operador de terminais).

Planeador de informática

Classes	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	4
2. <sup>a</sup>	5
Estagiário	6-B

Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia o fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no pro-

cesso consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos, Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Programador de informática

Classe	Escalão de remuneração
-	2

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

Recepcionista

Classes	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	6-A
2. <sup>a</sup>	7
Estagiário	8-B

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

Recepcionista de secretariado

Classes	Escalão de remuneração
-	5
Estagiário	6-B

Ocupa-se especificamente do secretariado, rececionado toda a correspondência proveniente dos clientes contratados, encaminhando os assuntos para os respetivos departamentos.

Regista os assuntos dos clientes contratados rececionados por via telefónica ou outra, dando as informações convenientes ou encaminhando o assunto para os respetivos departamentos.

Receciona os documentos que lhe são entregues pelos clientes contratados, registando-os e encaminhando-os para os respetivos departamentos.

É responsável pelos livros de protocolo e pelo agendamento dos assuntos relacionados com os clientes contratados, incluindo reuniões.

Ocupa-se ainda de serviços de expediente e arquivo.

Secretário de direcção

Classe	Escalão de remuneração
-	4

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

**Secretário-geral**

Classe	Escalão de remuneração
-	2

Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a atividade dos serviços.

**Escriturário principal**

Classe	Escalão de remuneração
-	4

Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e/ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora diretamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins.

**Técnico de serviços externos**

Classe	Escalão de remuneração
-	5

Presta serviços predominantemente fora da empresa com funções bem definidas e de acordo com as instruções emanadas tanto dos serviços internos como do cliente contratado. Desloca-se em transporte urbano, suburbano, ou em viatura própria ou da empresa. Executa tarefas junto dos clientes contratados, nomeadamente a recolha e entrega de documentação.

Executa funções de apoio aos serviços de secretariado, de informática e de contabilidade, nomeadamente tarefas acordadas com os clientes junto dos diversos organismos e entidades.

**Tesoureiro**

Classe	Escalão de remuneração
-	2

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

**Tradutor**

Classe	Escalão de remuneração
-	4

Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

**C - Serviços auxiliares**

**Cobrador**

Classes	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	6
2. <sup>a</sup>	7

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

**Contínuo**

Classes	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	8-A
2. <sup>a</sup>	9-A

Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excecional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

**Guarda**

Classes	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	8-A
2. <sup>a</sup>	9-A

Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e/ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

**Porteiro**

Classes	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	8-A
2. <sup>a</sup>	9-A

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

**Telefonista**

Classes	Escalão de remuneração
1. <sup>a</sup>	7
2. <sup>a</sup>	8-A

Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo li-

gações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhador de limpeza

Classe	Escalão de remuneração
-	10

Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Categoria	Remuneração (1 de julho a dezembro/2015)
1	Analista de informática Contabilista Técnico oficial de contas Diretor de serviços	1 060 €
2	Chefe de serviços Inspetor administrativo Programador de informática Secretário-geral Tesoureiro	965 €
3	Chefe de secção Técnico de contabilidade principal	818 €
4	Analista de funções Planeador de informática de 1.ª Secretário de direção Técnico de contabilidade de 1.ª Técnico administrativo	756 €
5	Caixa Rececionista-secretariado Técnico de serviços externos Planeador de informática de 2.ª Técnico de contabilidade de 2.ª Assistente administrativo I	693 €
6-A	Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Operador de computador de 2.ª Rececionista de 1.ª Assistente administrativo II	617 €
6-B	Estagiário (planador de informática) Rececionista - secretariado (estagiário) Técnico de contabilidade (estagiário)	611 €
7	Cobrador de 2.ª Controlador de informática de 2.ª Rececionista de 2.ª Telefonista de 1.ª Assistente administrativo III	567 €
8-A	Contínuo de 1.ª Guarda de 1.ª Porteiro de 1.ª Telefonista de 2.ª	513 €
8-B	Estagiário do 2.º ano (escriturário) Estagiário (controlador de informática)	513 €

8-B	Estagiário/rececionista) Estagiário (operador de registo de dados)	513 €
9-A	Contínuo de 2.ª Guarda de 2.ª Porteiro de 2.ª	513 €
9-B	Estagiário do 1.º ano (escriturário)	513 €
10	Trabalhador de limpeza	513 €
11	Paquete até 17 anos	404 €

Porto, 22 de julho de 2015.

Pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração:

*Carlos Manuel Boavida Ferreira*, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, mandatário.

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

*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDCES/UGT;

*António Silva Santos*, mandatário.

### Declaração

Pelo FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

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

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

– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

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

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

Depositado em 23 de novembro de 2015, a fl. 182 do livro n.º 11, com o n.º 135/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Saint-Gobain Mondego, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM  
- Revisão global**

**Cláusula prévia**

O presente acordo de empresa, revoga o ACT entre a Santos Barosa - Vidros, SA, Saint-Gobain Mondego, SA e Gallo Vidro, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2009 e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2011, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2012 e rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2012.

**CAPÍTULO I**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado de AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem, e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

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

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

4- O presente AE abrange um empregador e 241 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

**Cláusula 3.ª**

**Denúncia**

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor, com a antecedência mínima de trinta dias, relativamente ao termo do prazo de vigência.

**CAPÍTULO II**

**Cláusula 4.ª**

**Admissão**

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa abrangida por este AE:

a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;

b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;

c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão, entre o mais, define, por escrito, qual a categoria profissional, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

**Cláusula 5.ª**

**Período experimental**

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenham funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o contrato tenha uma duração igual ou superior a seis meses ou inferior a seis meses, respectivamente.

4- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

**Cláusula 6.ª**

**Mudança de empresa**

Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra do grupo económico Saint-Gobain, em cujo capital a primeira tenha participação ou seja participada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo, nos termos da lei.

2- A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

3- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, sem que exista motivo justificativo, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1- Antes da admissão e pelo menos de dois em dois anos, a empresa providenciará pela realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será, designadamente, efectuado, anualmente:

a) Aos trabalhadores menores;

b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3- A definição das situações consideradas sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo I.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mapa de quotização sindical

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidade

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador, com categoria superior a essa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

a) Competência;

b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);

c) Zelo profissional;

d) Assiduidade.

2- Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completarem 12 meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5-

a) Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela;

b) Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela;

c) Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10- Condições específicas dos profissionais electricistas:

a) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

c) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

d) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A:

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 14.ª

##### Obrigações da empresa

São, designadamente, obrigações da empresa abrangida por este AE:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

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

h) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o

correcto desempenho das suas funções;

l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada, a quem no momento couber a responsabilidade da empresa, de acordo com as disposições legais aplicáveis. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

m) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 15.ª

##### Obrigações dos trabalhadores

São, designadamente, obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar, sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Utilizar os equipamentos de protecção individual fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos da legislação aplicável;

e) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

f) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes;

g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente têm de contactar;

h) Comunicar por escrito aos recursos humanos, quaisquer alterações sobre aspectos relevantes para a relação laboral, nomeadamente, morada.

#### Cláusula 16.ª

##### Garantias do trabalhador

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.ª;

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Alteração da categoria profissional**

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Transferência para outro local de trabalho**

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas adicionais feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Contrato a termo**

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicada a tabela constante do anexo III, e, ressalvando-se o disposto naquela tabela, as demais disposições deste AE, nomeadamente categoria profissional e horário de trabalho.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Duração máxima do trabalho efectivo**

1- O período máximo semanal de trabalho é de 37,5 horas para o pessoal de horário diurno fixo e de 35 horas para o pessoal de turnos.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalhador terá total disponibilidade no intervalo previsto no número anterior.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando

as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado, será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Limite do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2- O limite das 150 horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base.

6- Quando se verifique a situação prevista no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro ho-

ras, respectivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 35.<sup>a</sup>, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo III, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria e retribuição não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de dois e cinco anos a que se alude respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde Janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o sub-

sídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 30 de novembro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Cantinas em regime de auto-serviço**

1- As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

3- O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2015 será de 6,83 euros.

## CAPÍTULO V

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Deslocações - Pequenas deslocações**

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup>

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar: entre as 19 e as 21 horas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas**

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 940 € durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup>;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Tempo de cumprimento**

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a dois dias de descanso semanal, sendo o domingo dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Feridos**

1- São feriados:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;  
1 de maio;  
10 de junho;  
15 de agosto;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro.

2- É facultativo o dia do feriado municipal (24 de Junho).

3- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

4- Os trabalhadores terão direito a um dia de descanso especial, com retribuição no dia 18 de janeiro de cada ano. Para os trabalhadores que tenham de prestar trabalho nesse dia o mesmo será pago de acordo com a retribuição devida em dia feriado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Férias

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de Junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a oito dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

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

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço estas serão obrigatoriamente gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 24.<sup>a</sup>, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 15 de abril de cada ano o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Sanções

1- A empresa que, culposamente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>, pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

## CAPÍTULO VII

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Ausência inferior a um dia de trabalho

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um

dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/hora = \frac{V/dia}{n}$$

em que *n* é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Participação de falta

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, nos termos previstos na lei;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos;

f) Nascimento de filhos, durante dez dias úteis, remunerados de acordo com a legislação em vigor;

g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando soli-

citado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Consequência da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

## CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes

desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados, salvo em situações de crise empresarial ou de força maior.

## CAPÍTULO IX

### Extinção da relação de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Por mútuo acordo

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Justa causa da rescisão

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o

número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

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

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

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade ou fracção, contando-se sempre o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Denúncia unilateral por parte do trabalhador**

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

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

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

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Trabalho de mulheres**

1- Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2- É garantido às mulheres o direito a receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem funções equivalentes, dentro do «principio salário igual, para trabalho igual ou de valor igual».

Cláusula 56.<sup>a</sup>-A

**Licença parental**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do/a filho/a, a uma licença parental inicial com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe e da licença parental exclusiva do pai.

2- A licença referida no paragrafo anterior deste número, é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe da licença inicial de seis semanas a seguir ao parto.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

Cláusula 56.<sup>a</sup>-B

**Aleitação e amamentação**

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

2- No caso de não haver lugar a amamentação, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa, até

o filho perfazer 1 ano de idade, desde que ambos exerçam actividade profissional.

Cláusula 56.<sup>a</sup>-C

**Protecção no despedimento**

A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efetuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE).

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

**Segurança, saúde e higiene no trabalho**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores**

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita uma comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terão, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

**Das comissões paritárias**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Criação e atribuições**

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3- Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE os nomes dos res-

pectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Normas de funcionamento**

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

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

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Deliberações**

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

**Regulamentos internos específicos**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

1- A empresa pode elaborar regulamentos internos sobre organização e disciplina no trabalho.

2- Os regulamentos apenas produzem efeitos após a publicação dos respectivos conteúdos, designadamente através da afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

**Poder disciplinar**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Sanções**

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;

d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até doze meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até 12 meses após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Consequências da aplicação de sanções abusivas**

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Das regalias anteriores**

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Reclassificação ou reconversão**

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado, passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

ANEXO I

**Definição de categorias**

**Afinador de máquinas**

É o trabalhador a quem compete:

- Vigiar o funcionamento das máquinas de fabricação, prestando toda a assistência técnica necessária ao funcionamento das mesmas.
- Colaborar nas mudanças de fabrico.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação no âmbito da segurança e saúde no trabalho.
- Contribuir no cumprimento da legislação e nas normas de segurança vigente.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança no seu posto de trabalho.

**Agente de serviços de armazém e expedições**

É o trabalhador a quem compete:

- Mudar pilhas, tratar da embalagem, inventários, carregar carros, arrumar armazéns, identificação e contagem do produto final, facturas, guias e documentação e coordenação dos transportes e expedições.

- Manter sempre actualizado o suporte informático relativo aos produtos acabados.

- Efectuar o registo de existências de produtos acabados através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados, bem como o seu inventário.

- Proceder ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências.

**Ajudante de condutor de máquinas automáticas**

É o trabalhador a quem compete coadjuvar o condutor de máquinas automáticas.

**Ajudante de ajustador de moldes**

É o trabalhador a quem compete:

- Reparar, reformar, arrumar, polir, lacar e ajustar todos os moldes. Tem uma acção de trabalho conjunta com a limpeza de moldes.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

**Ajudante de mecânico**

É o trabalhador a quem compete:

- Fazer trabalhos de reparação mecânica, conservação e manutenção de todas as instalações da fábrica, máquinas, motores, equipamentos e utensílios gerais.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

**Ajudante de mecânico de troca de moldes**

É o trabalhador a quem compete:

- Fazer parte da equipa mecânica de substituição e regulação dos mecanismos necessários para a troca de moldes de fabricação.

- Aprende a executar trabalhos de mecânica.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

**Ajustador de moldes**

É o trabalhador a quem compete:

- Reparar, reformar, arrumar, polir, lacar e ajustar todos os moldes. Tem uma acção de trabalho conjunta com a limpeza de moldes.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Chefe de departamento**

É o trabalhador a quem compete:

- Coordenar e dirigir todos os trabalhos e pessoas respeitantes ao seu departamento.
- Seguir as políticas do sistema integrado de gestão da empresa.
- Assumir a política estabelecida e difundir.
- Cumprir e fazer cumprir, todas as determinações constantes do manuais de gestão ambiental, qualidade, higiene, segurança, saúde, segurança alimentar dos procedimentos associados.
- Aprovar processos e equipamentos com requisitos ambientais, qualidade e higiene e segurança.
- Participar na reunião da comissão de qualidade, ambiente, higiene, segurança, saúde, segurança alimentar e I&D.
- Elaborar procedimentos operacionais nas áreas do ambiente, qualidade, higiene segurança e saúde e acompanhar a sua implementação.
- Acompanhar e controlar a gestão de resíduos.
- Assegurar o cumprimento dos requisitos legais.
- Promover toda a informação/comunicação/formação.
- Avaliar o impacte ambiental de todas as novas actividades e serviços, através da identificação dos aspectos ambientais relevantes a estes associados.
- Avaliar e monitorizar o impacte das actividades no ambiente da área de implantação.
- Tomar medidas para a prevenção ou eliminação da poluição com participação do seu pessoal.
- Realizar a triagem e selecção dos resíduos gerados na actividade de acordo com a política de empresa.
- Estabelece medidas para a redução dos resíduos.

#### **Chefe de equipa de turno**

É o trabalhador responsável pela produção, direcção e coordenação dos trabalhadores do turno a que pertence.

Compete ainda:

- Seguir as políticas do sistema integrado de gestão da empresa.
- Assumir a política estabelecida e difundir.
- Aprovar processos com requisitos ambientais.
- Acompanhar e controlar a gestão de resíduos.
- Assegurar o cumprimento dos requisitos legais.
- Promover toda a informação/comunicação/formação dos seus subordinados.
- Fora dos períodos normais de funcionamento, ou seja, entre as 18h e as 7h todo o acesso às nossas instalações (funcionários da empresa ou outras pessoas) fica sujeito a autorização do chefe turno de serviço, com excepção dos directores, quadros superiores e outros funcionários autorizados

pelos chefes de departamento.

- Formar e sensibilizar o pessoal a seu cargo.
- Aplicar e vigiar as normas de segurança estabelecidas.
- Controlar os meios de protecção (individuais e colectivos).
- Informar-se sobre a situação de segurança na empresa.
- Participar em estudos de risco dos postos de trabalho.
- Participar nas análises dos acidentes do seu pessoal.

#### **Condutor de máquinas automáticas**

É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de uma máquina de fabricação, fazendo as afinações necessárias, as trocas de moldes, o controlo exigido do produto no vidro quente, informando e anotando os defeitos detectados, a rejeição a quente do produto defeituoso, bem como outras operações com vista a uma boa produção em quantidade e qualidade. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

- Recebe e transmite durante e na mudança de turno, as informações necessárias sobre as condições da máquina.
- Mantém limpo o seu local de trabalho.
- Participa nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Adquire formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Controlador de qualidade**

É o trabalhador a quem compete:

- Fazer o controlo por atributos e ensaios físicos, com vista a recolher dados para decisão sobre a qualidade do produto; comunica as irregularidades constatadas ao seu superior.
- Manter limpo o seu local de trabalho.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Controlador dimensional**

É o trabalhador responsável pela preparação dos calibres a utilizar na fabricação; faz o controlo dimensional no início de cada fabricação, confirmando-o sempre que necessário, de forma a conhecer a qualidade do produto fabricado.

Compete ainda:

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir no cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Coordenador de linha**

É o trabalhador a quem compete:

- Conduzir ou orientar a condução das máquinas de fabricação a seu cargo, realizando ou mandando realizar as afina-

ções necessárias, as trocas de moldes, o controlo exigido do produto no vidro quente, informando e anotando os defeitos detectados, a rejeição a quente do produto defeituoso, bem como outras operações com vista a uma boa produção em qualidade e quantidade.

- Receber e transmite durante e na mudança de turno, as informações necessárias sobre as condições das máquinas e linhas de produção.
- Participar em todas as actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Coordenador de linha de vidro frio**

- Coordenar a distribuição dos operadores de linha, operadores de vidro frio e paletizadores pelos locais de trabalho, de acordo com instruções do chefe de turno.
- Acompanhar o arranque e seguimento das mudanças de fabricação no vidro frio, dando ordem de paletização das garrafas quando os sondeios asseguram a qualidade exigida.
- Coordenar o material de embalagem necessário para as linhas.
- Participar em todas as actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Coordenador de linha/turno**

É o trabalhador responsável pela coordenação da equipa do forno II e do trabalho nas máquinas de produção, conduzindo ou orientando as máquinas de fabricação a seu cargo, realizando ou mandando realizar as afinações necessárias, as trocas de moldes, o controlo exigido do produto no vidro quente, informando e anotando os defeitos detectados, a rejeição a quente do produto defeituoso, bem como outras operações com vista a uma boa produção em qualidade e quantidade.

Compete ainda:

- Receber e transmite durante e na mudança de turno, as informações necessárias sobre as condições das máquinas e linhas de produção.
- Sempre que necessário substitui o seu chefe de turno actuando segundo instruções que lhe são transmitidas.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir a formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Desenhador**

- É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam

fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

- A partir de elementos fornecidos ou recolhidos por ele, executa trabalhos, estudos, modificações e cálculos de planos e outros.
- Assumir a política estabelecida e difundir.

#### **Electricista**

É o trabalhador a quem compete:

- Executar trabalhos gerais ou específicos de electricidade na oficina ou no local, como montar, reparar e conservar vários tipos de máquinas, motores e instalações eléctricas.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Electromecânico**

É o trabalhador a quem compete:

- Preparar e substituir os equipamentos das máquinas de inspecção de vidro frio, paletizador e transportadores, de acordo com as necessidades de programação de fabrico.
- Afinar e fazer o seguimento das máquinas de inspecção, durante e após os arranques de fabricação.
- Fazer a manutenção daquelas máquinas, calibrando e ensaiando instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos e outros de acordo com esquema e outras especificações técnicas recomendadas.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Empregado de armazém e expedição**

É o trabalhador a quem compete:

- Fazer como principais tarefas as facturas para o mercado de exportações; guias de remessa; documentação e coordenação dos transportes e expedições; manter sempre actualizado o suporte informático relativo aos produtos acabados. Sua correcta distribuição pelos armazéns. Faz o registo de existências de produtos acabados através das ordens de entrada e saída, bem como o seu inventário.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

### **Encarregado**

É o trabalhador a quem compete:

- Atendendo às ordens dadas pelo responsável do sector, ou secção, executa, coordenar e orientar os trabalhos que sejam atribuídos no sector a que pertence.
- Assumir a política estabelecida e difundir.
- Aumento da responsabilidade ambiental dos seus colaboradores a todos os níveis.
- Na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

### **Feedermen**

É o trabalhador a quem compete:

- Vigiar, regular e manter em boas condições de funcionamento os feeders; efectuar as trocas e substituição de vários elementos, de acordo com as necessidades resultantes da fabricação; é responsável pela manutenção e conservação das existências de refractário e mecanismos dos feeders.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

### **Instrumentista**

É o trabalhador a quem compete:

- Montar, conservar, detectar e reparar avarias, calibrar e ensaiar instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.
- Executar trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos aparelhos de pirometria, regulação de temperatura e consumo do forno, bem como das máquinas electrónicas de moldar; faz trabalhos eléctricos e electrónicos gerais.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

### **Mecânico**

É o trabalhador a quem compete:

- Fazer trabalhos de reparação mecânica, conservação e manutenção de todas as instalações da fábrica, máquinas, motores, equipamentos e utensílios gerais.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

### **Mecânico de tratamentos de arcas**

É o trabalhador a quem compete:

- Fazer o controlo e modificações necessárias às arcas de recozimento; é responsável pelos tratamentos a efectuar tanto a quente como a frio, de forma a obter a qualidade exigida; tira as amostras necessárias do produto, em qualquer local onde se encontre.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

### **Mecânico de troca de moldes**

É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

- Faz parte da equipa mecânica de substituição e regulação dos mecanismos necessários para a troca de moldes de fabricação.
- Executar trabalhos de mecânica.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

### **Movimentador de matérias primas**

É o trabalhador a quem compete:

- Manter os silos com as matérias-primas em condições ideais de assegurar um bom funcionamento dos fornos.
- Indicar aos condutores onde devem descarregar as matérias-primas.
- Vigiar o funcionamento das cintas transportadoras e outros elementos.
- Transportar matérias-primas com os elementos disponíveis.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir a formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

### **Operador de forno**

É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos *relais* e das correias transportadoras.

- Compete-lhe ainda efectuar as pesagens e o controlo necessários relativamente à composição das várias matérias-primas; controlar a fusão nos fornos, fazendo as afinações necessárias segundo as normas estabelecidas; controlar e vigiar o funcionamento do forno e composição, informando o seu substituto sobre as condições do mesmo.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir a formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

### **Operador de linha**

É o trabalhador a quem compete:

- Efectuar os controlos dimensionais e visuais do produto relativamente ao vidro frio, registando os defeitos em impressos próprios de acordo com as normas internas.
- Efectuar o seguimento das máquinas de inspecção de vidro frio das linhas a seu cargo.
- Este trabalho contempla a verificação da fiabilidade e eficácia dessas máquinas e o controlo das rejeições por elas efectuadas, de acordo com procedimentos de actuação.
- Sempre que necessário, efectuar afinações e regulações das máquinas de inspecção por forma a garantir a boa qualidade do produto final.
- Seleccionar através de marcação a produção defeituosa. Recebe e transmite, durante e na mudança de turno, as informações necessárias sobre as condições da fabricação.
- Quando necessário executar outros trabalhos relacionados com as linhas de produção.
- Manter limpo o seu local de trabalho.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir a formação necessária para actuar com segurança no seu posto de trabalho.

### **Operador de linha de vidro frio**

É o trabalhador a quem compete:

- Efectuar os controlos dimensionais e visuais do produto relativamente ao vidro frio, registando os defeitos em im-

pressos próprios de acordo com as normas internas.

- Efectuar o seguimento das máquinas de inspecção de vidro frio das linhas a seu cargo.
- Este trabalho contempla a verificação da fiabilidade e eficácia dessas máquinas e o controlo das rejeições por elas efectuadas, de acordo com procedimentos de actuação.
- Sempre que necessário, efectuar afinações e regulações das máquinas de inspecção por forma a garantir a boa qualidade do produto final.
- Seleccionar através de marcação a produção defeituosa. Recebe e transmite, durante e na mudança de turno, as informações necessárias sobre as condições da fabricação.
- Quando necessário executar outros trabalhos relacionados com as linhas de produção.
- Manter limpo o seu local de trabalho.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir a formação necessária para actuar com segurança no seu posto de trabalho.

### **Paletizador**

É o trabalhador a quem compete:

- Proceder manual ou mecanicamente à paletização do produto acabado, dispondo-o da forma mais correcta.
- Uma vez completa a palete, colocar a etiqueta que identifica o produto e o plástico retráctil, e com a ajuda de um transpalet transporta-a para o forno retráctil; retira as unidades defeituosas, informando o operador de linha.
- Manter limpo o seu local de trabalho.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

### **Pedreiro de fornos**

É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

- Realizar todos os trabalhos de alvenaria; fazer a limpeza da abóbada dos fornos, bem como todos os trabalhos de refractário e isoladores; efectuar trabalhos de pintura em geral.
- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.
- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.
- Adquirir a formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

### **Praticante geral**

É o trabalhador a quem compete:

- Adquirir e praticar um conjunto de conhecimentos, com vista ao desempenho futuro de um conjunto de tarefas relacionadas com a sua área.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Responsável de sector**

É o trabalhador a quem compete:

- Organizar, orientar e controlar a execução do trabalho da sua área de influência, podendo executar alguns trabalhos; é responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

- É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles.

- Assumir a política estabelecida e difundir.

- Cumprir e fazer cumprir, todas as determinações constantes dos manuais do sistema integrado de gestão, qualidade e ambiente e dos procedimentos associados.

- Aprovar processos e equipamentos com requisitos ambientais.

- Elaborar procedimentos operacionais na área do ambiente e acompanhar a sua implementação.

- Acompanhar e controlar a gestão de resíduos. Assegurar o cumprimento dos requisitos legais.

- Promover toda a informação/comunicação/formação.

#### **Secretário de direcção**

É o trabalhador a quem compete:

- Executar várias tarefas de correspondência e recebe, regista e distribui o correio.

- Realizar os trabalhos de administrativos necessários, como cartas, notas informativas e outros documentos, elaborando os arquivos necessários.

- Operar com fax, fotocopiadora, computador e central telefónica.

- Atender visitas, prepara café e bebidas, faz marcações de bilhetes e reservas de alojamento para estas e para a administração.

- Solicitar as informações necessárias, colaborando directamente com a administração, utilizando quando necessário o conhecimento de línguas estrangeira.

- Assumir a política estabelecida e difundir.

#### **Soldador**

É o trabalhador a quem compete:

- Realizar trabalhos de soldadura, instalação e reparação de vários materiais nas instalações da fábrica, atendendo às técnicas exigidas para cada trabalho e material.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Técnico de aprovisionamento**

É o trabalhador a quem compete:

- Receber as requisições internas de bens ou serviços a fazer ao exterior.

- Elaborar o pedido de ofertas aos fornecedores indicados pelo chefe de aprovisionamentos.

- Fazer os pedidos ao exterior e recolher as assinaturas dos responsáveis autorizados para serem expedidos.

- Atender os fornecedores por delegação do chefe de aprovisionamentos.

- Acompanhar as entregas, reclamar os pedidos não satisfeitos atempadamente.

- Satisfazer os pedidos relativos aos produtos em stock e mantém o stock mínimo.

#### **Torneiro**

É o trabalhador a quem compete:

- No torno mecânico, copiador ou programador, executar trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; preparar se necessárias as ferramentas a utilizar.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

#### **Verificador de moldes**

É o trabalhador a quem compete:

- Verificar as séries de moldes novas, as que saem de fabricação, as procedentes de outras fábricas, bem como as utilizadas no momento; fazer trabalhos de manutenção geral.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir a formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

A todos os trabalhadores que se encontram afectos a este AE compete também:

- Cumprir e respeitar a política integrada da SGM.

- Respeitar e cumprir os planos de segurança alimentar.

- Comunicar à equipa de segurança alimentar, qualquer alteração de actividades que possam influenciar o sistema de segurança alimentar.

- Cumprir as regras de boas práticas implementadas na SGM.

- Manter o local de trabalho limpo e arrumado.

- Utilização dos EPI de acordo com indicação do local de trabalho.

- Cumprir os procedimentos do sistema gestão integrado em vigor.

- Participar activamente na sugestão de novas ideias a fim de melhorar o sistema integrado de gestão da empresa.

## ANEXO II

**Enquadramentos**

Grupo 3:  
Chefe de departamento

Grupo 6:  
Afinador de máquinas  
Chefe de equipa de turno  
Instrumentista  
Responsável de sector

Grupo 7:  
Coordenador de linha/turno  
Encarregado

Grupo 8:  
Ajustador de moldes  
Condutor de máquinas automáticas  
Controlador de qualidade  
Controlador dimensional  
Coordenador de linha  
Coordenador de linha de vidro frio  
Desenhador  
Electricista  
Electromecânico  
Feederman  
Mecânico  
Mecânico de tratamento de arcas  
Mecânico de troca de moldes  
Operador de forno  
Pedreiro de fornos  
Secretário de direcção  
Soldador  
Torneiro  
Verificador de moldes

Grupo 10:  
Agente de serviços de armazém e expedições  
Empregado de armazém de expedições  
Técnico de aprovisionamento

Grupo 11:  
Movimentador de matérias primas  
Operador de linha  
Operador de linha de vidro frio

Grupo 12:  
Ajudante de ajustador de moldes  
Ajudante de condutor de máquinas automáticas  
Ajudante de mecânico  
Ajudante de mecânico de troca de moldes

Grupo 16:  
Paletizador

## ANEXO III

**Tabela salarial**

Grupos	
3	1 519,50
6	1 204,25
7	1 173,50
8	1 147,50
10	1 109,25
11	1 091,25
12	1 076,25
16	1 000,00

**Praticante geral**

1.º ano	524,75
2.º ano	525,50
3.º ano	526,25
4.º ano	545,00

**Aprendiz geral**

1.º ano	522,50
2.º ano	523,75

**Praticante de metalúrgico e ajudante electricista**

1.º ano	528,50
2.º ano	543,00

**Aprendiz metalúrgico e electricista**

1.º ano	522,50
2.º ano	523,75

Lisboa, 30 de Outubro de 2015.

Saint-Gobain Mondego, SA:

*Paulo Jorge Tavares Pinto*, na qualidade de mandatário.  
*Célia Miranda Carrasqueiro*, na qualidade de mandatária.

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

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatário.

*Pedro Miguel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 23 de novembro de 2015, a fl. 182 do livro n.º 11, com o n.º 134/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

#### I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de outubro de 2015, para o mandato de quatro anos.

Presidente: José de Lima Barbosa, sócio n.º 6463.

Alfredo de Pina Gomes de Pinho, sócio n.º 2554.

Carlos Lopes Oliveira, sócio n.º 15247.

Cristina Maria Inácio Pinto, sócio n.º 14002.

João Manuel Granjo Machado Lima, sócio n.º 10606.

Joaquim Vieira Soares, sócio n.º 9698.

Jorge de Sá Miranda, sócio n.º 8425.

Jorge Manuel da Piedade Reis, sócio n.º 14250.

José Carvalho Araújo Ferreira, sócio n.º 8065.

José Manuel Teixeira, sócio n.º 6688.

Maria José Gonçalves Lopes Osório Bianchi, sócio n.º 12817.

Miguel Joaquim Nunes Silva Soares, sócio n.º 15457.

Sérgio Martins Castanho Correia, sócio n.º 7639.

Suplentes:

António César Matos Carvalho, sócio n.º 4400.

Manuel Fernandes Cardoso da Cunha, sócio n.º 10645.

### **Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos a 27 de março de 2013, para mandato de quatro anos.

Presidente:

Joaquim Manuel Evangelista da Silva.

Vice-presidente:

José Carlos Martins Ferreira.

Vogais:

Alfredo Ranque Franque.

Emílio Manuel Delgado Peixe.

Tiago César Moreira Pereira.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM - Alteração**

Alteração aprovada em 2 de novembro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2015.

#### CAPÍTULO I

##### Artigo 2.º

##### Do âmbito geométrico

1- O âmbito geográfico da Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM, corres-

ponde à área da região do concelho do Barreiro e do concelho da Moita constituídos;

a) Pelas freguesias do concelho do Barreiro:

União das Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena;

União das Freguesias de Barreiro e Lavradio;

União das Freguesias de Palhais e Coina;

Freguesia de Santo António da Charneca.

b) Pelas freguesias do Concelho da Moita:

União das Freguesias de Baixa da Banheira e Vale da Amoreira;

União das Freguesias de Gaio-Rosário e Sarilhos Pequenos;

Freguesia de Alhos Vedros;

Freguesia da Moita.

2- Poderão ainda fazer parte da associação, empresários em nome individual, pessoas colectivas ou instituições sediadas ou em exercício fora do âmbito definido no número 1, desde que na sua área não exista associação congénere em que possam enquadrar-se ou se, estando associadas a outras, pretendam, através desta, prosseguir objectivos e/ou integrar parcerias com vista ao ou no desenvolvimento dos concelhos do Barreiro e Moita.

### Artigo 3.º

#### Da sede

A associação tem a sua sede na Praceta José Domingos Santos, 8-A, Quinta dos Lóios, na União das Freguesias do Barreiro e Lavradio, no concelho do Barreiro, podendo transferir a sede para outro local dos concelhos de Barreiro e Moita, e abrir delegações nos concelhos, por deliberação dos respectivos órgãos sociais.

### Artigo 6.º

#### Dos serviços de acção social

A organização e funcionamento previstos na alínea *m*) do artigo 5.º constarão de regulamentos internos a elaborar pelos órgãos sociais, direcção, mesa da assembleia geral e conselho fiscal.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 10.º

##### Direitos dos associados efectivos

1- São direitos dos associados efectivos:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- h) ...
- i) ...

j) Em ambos os casos, alíneas *h*) e *i*), beneficiarão de todos os direitos regulamentados, sendo o valor mínimo da quota de 5,00 € por trimestre, mantendo-se o seu número de sócio mesmo que haja trespasse ou venda da sua empresa. É no entanto seu dever comunicar à ACISBM essas alterações.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

#### Artigo 13.º

São órgãos sociais:

A assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

§ 1.º ...

§ 2.º A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

§ 3.º Os órgãos sociais, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral, desde que expressamente convocada para o efeito, elegendo de imediato uma comissão administrativa de cinco membros para gerir a ACISBM até à realização de nova assembleia geral destinada à eleição dos novos corpos sociais, que deverá decorrer num prazo máximo de 90 dias.

§ 4.º As listas de candidaturas para os órgãos sociais devem conter os números de sócio dos candidatos, ser subscritas por todos os candidatos e enviadas ao presidente da assembleia geral, ou, em casos excepcionais, ao presidente da comissão administrativa, acompanhadas de fotocópias dos bilhetes de identidade e de listas de apoio com o mínimo de 30 sócios, devidamente assinadas e carimbadas, até cinco dias antes do dia da assembleia.

a) Existindo mais de uma pretensa candidatura, estas serão designadas por ordem de apresentação da pretensão de se candidatarem.

b) Ao presidente da mesa da assembleia geral terá de ser dado conhecimento, por carta assinada pelos candidatos a presidente da direcção, com o mínimo de nove dias de antecedência da data das eleições, da pretensão de apresentar a candidatura, permitindo assim a atribuição das letras de ordem.

§ 5.º As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes, salvo o disposto nos números seguintes:

1- As deliberações sobre a alteração dos estatutos e exoneração dos órgãos sociais exigem o voto de três quartos do número de associados efectivos, presentes na respectiva assembleia geral.

2- A dissolução da ACISBM, necessita dos votos favoráveis de três quartos de todos os associados efectivos.

3- As votações são sempre secretas quando respeitem a eleições, destituição de corpos gerentes ou matérias de natureza disciplinar ou ainda quando tal for requerido e aprovado pela assembleia geral.

4- Não poderá ser deliberada a remoção de qualquer elemento de órgão social sem lhe ter sido facultada a sua prévia audiência.

5- Cada associado disporá de um só voto.

### Da assembleia geral

#### Artigo 14.º

A assembleia geral, regularmente constituída, é composta por todos os associados da associação no pleno gozo dos seus direitos.

Ponto único - A assembleia geral da associação é dirigida por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

## **A direcção**

### **Artigo 19.º**

A direcção é o órgão executivo da associação, a ela pertencendo os mais amplos poderes de administração e representação, na estrita observância dos seus fins.

1- A direcção é constituída, no mínimo, por 7 membros, sendo 1 presidente, 1 vice-presidente, 1 tesoureiro, 1 secretário e 3 vogais, podendo, se necessário, ser constituída por 12 membros, sendo 1 presidente, 3 vice-presidentes, 1 tesoureiro, 1 secretário e 6 vogais.

a) ...

b) ...

c) A direcção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

d) As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## **Do conselho fiscal**

### **Artigo 26.º**

O conselho fiscal é composto por cinco membros, sendo um presidente, um secretário com funções de vice-presidente, um relator e dois vogais, podendo ser constituído, no mínimo, por um presidente, um secretário e um relator.

1- O conselho fiscal reunirá as vezes que se mostrarem necessárias para o cumprimento das atribuições que a lei e os estatutos lhe conferem, reunindo extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, pela maioria dos seus membros ou por solicitação da direcção.

2- O regime da deliberação e votação é o previsto e consignado para a direcção com as necessárias adoções.

## **CAPÍTULO IV**

### **Regime financeiro**

#### **Artigo 31.º**

Constituem receitas da ACISBM:

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

§ único. Todas as receitas cobradas, superiores a 250,00 €, serão sempre depositadas à ordem da ACISBM em instituições bancárias designadas pela direcção.

## **CAPÍTULO V**

### **Disciplina associativa**

#### **Artigo 34.º**

A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direcção.

§ 1.º ...

§ 2.º ...

§ 3.º ...

§ 4.º O procedimento disciplinar reveste a forma escrita e a sanção de expulsão apenas pode ser aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais e ainda os que, por deliberação da direcção, recorrível para a assembleia geral, afetarem o prestígio da assembleia ou os seus objetivos ou que, no exercício da sua actividade, adotem uma prática profissional desprestigiante para a classe ou fomentem a desagregação do espírito de solidariedade bem como os associados que violem gravemente os seus deveres fundamentais para com esta associação.

## **CAPÍTULO VI**

### **Disposições gerais**

#### **Artigo 38.º**

A associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados e mediante convocação nos termos do § único do artigo anterior.

§ único. A assembleia geral que deliberar sobre a dissolução da associação elegerá a comissão liquidatária, a quem estabelecerá prazo para efectuar a liquidação e determinará o destino a dar ao património disponível, que não poderá ser distribuído pelos associados.

Registado em 20 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 130 do livro n.º 2.

## **II - DIRECÇÃO**

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Câmara Municipal da Amadora - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Lisboa), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal da Amadora, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 4 de novembro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 10 de fevereiro de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal da Amadora.

Morada: Av. do Movimento das Forças Armadas, 2700-595 Amadora.»

### **Resiquímica - Resinas Químicas, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de novembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Resiquímica - Resinas Químicas, SA:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato das Industrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul

e Regiões Autónomas, no dia 17 de fevereiro de 2016, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Resiquímica - Resinas Químicas, SA.

Morada: Rua Francisco Lyon de Castro, 28, 2725-397 Mem Martins.»

### **Centro Hospitalar de Setúbal, EPE - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públi-

cos - SINTAP, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de novembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no Centro Hospitalar de Setúbal, EPE:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 18 de fevereiro de 2016, será realizado no centro hospitalar abaixo identificado, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da instituição: Centro Hospitalar de Setúbal, EPE.

(Hospital de São Bernardo e Hospital Ortopédico Sant'iago do Outão).

Morada: Rua Camilo Castelo Branco, 2910-446 Setúbal.»

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **LUSITECA - Produtos Alimentares, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da LUSITECA - Produtos Alimentares, SA realizada em 11 de setembro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2015.

Efetivos:

Filomena Ramalho

Ana Fernandes

Luís Alcobia

Suplentes:

Licinia Pereira

Germano Silva

Libânio Rosa

Registado em 20 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 133, a fl. 106 do livro n.º 1.

### **FUCOLI-SOMEPAL - Fundação de Ferro, SA - Retificação**

A eleição publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2015, saiu com a seguinte inexatidão, que assim se retifica:

Na página 3093 onde se lê:

«FUCOLI - SOMETAL Fundação de Ferro, SA»

Deve ler-se:

«FUCOLI - SOMEPAL - Fundação de Ferro, SA».

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Assistente de Cuidados de Beleza**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a de Juventude**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).

**Anexo 1:**

<b>ASSISTENTE DE CUIDADOS DE BELEZA</b>
---

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Assistente de Cuidados de Beleza</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Auxiliar na execução dos cuidados de beleza, massagem e embelezamento das mãos, pés, unhas e rosto, utilizando os produtos e técnicas de cuidados de bem-estar, obedecendo às normas de ambiente, segurança e saúde. Auxiliar na execução dos cuidados de epilação e descoloração do pêlo, em institutos, salões de cabeleireiro e outros estabelecimentos similares.

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código <sup>2</sup>	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica	9100	1 Ética, deontologia nos cuidados de beleza	25
	9101	2 Legislação laboral e normas de qualidade	25
	9102	3 Bases de anatomia e fisiologia	50
	9103	4 Saúde e segurança - cuidados de beleza	25
	9104	5 Técnicas de atendimento e receção de clientes	25
	9105	6 Técnicas de venda e faturação	25
	9106	7 Cosmetologia e dermocosmética	50
	9107	8 Técnicas de autoaplicação de cosméticos no embelezamento facial e corporal	50
	3629	9 Manutenção de equipamentos	25
	9108	10 Noções de embelezamento de rosto	25
	9109	11 Cuidados básicos de rosto	50
	9110	12 Técnicas de epilação e coloração do pelo	50
	9111	13 Técnicas de manicure	50
	9112	14 Técnicas de epilação em públicos diferenciados	50
	9113	15 Técnicas de pedicure	50
	9114	16 Língua inglesa - cuidados de beleza	25
	9115	17 Técnicas diferenciadas de embelezamento de unhas (gel/acrílico/cerâmica)	50

<sup>2</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação de Assistente de Cuidados de Beleza para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 125 horas da área A e 25 horas da área B da Bolsa de UFCD**

Bolsa de UFCD

	Código		Área A	Horas
Formação Tecnológica	9116	18	Design de sobrancelhas	25
	9117	19	Epilação com fio	25
	9118	20	Extensão e permanente de pestanas	25
	9119	21	Manobras de massagem corporal	25
	9120	22	Massagem na cadeira	25
	3564	23	Primeiros socorros	25
	9121	24	Massagem indiana à cabeça ( <i>Indian Head Massage</i> )	25
	9122	25	Reflexologia podal	25
	9123	26	Técnicas de aprovisionamento e inventário	25
	7852	27	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	28	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	29	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	30	Plano de negócios - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	31	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	32	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	33	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	
	Código		Área B	Horas
Formação Tecnológica	9124	34	Língua francesa - cuidados de beleza	25
	9125	35	Língua italiana - cuidados de beleza	25
	9126	36	Língua alemã - cuidados de beleza	25
	9127	37	Língua espanhola - cuidados de beleza	25
	9128	38	Língua holandesa - cuidados de beleza	25
	9129	39	Língua finlandesa - cuidados de beleza	25
	9130	40	Língua norueguesa - cuidados de beleza	25
	9131	41	Língua sueca - cuidados de beleza	25
	9132	42	Língua chinesa - cuidados de beleza	25
	9133	43	Língua russa - cuidados de beleza	25

Anexo 2:

**TÉCNICO/A DE MASSAGEM DE ESTÉTICA E BEM-ESTAR**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>3</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Executar os cuidados ao nível do bem-estar corporal, tendo em conta os princípios anatómicos e cosméticos, bem como os de segurança e saúde e contribuir para os cuidados estéticos do corpo recorrendo às diversas formas de massagens, tais como massagens de relaxamento, drenantes, holísticas e preparatórias e complementares a tratamentos cirúrgicos.

<sup>3</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica	9100	1 Ética, deontologia, nos cuidados de beleza	25
	9101	2 Legislação laboral e normas de qualidade	25
	9134	3 Anatomia	50
	9135	4 Fisiologia	50
	3623	5 Dermocosmética	50
	3638	6 Cosmetologia	50
	9137	7 Anatomia do sistema veno-linfático	25
	9139	8 Técnicas de gestão, marketing e vendas	50
	9103	9 Saúde e segurança - cuidados de beleza	25
	9158	10 Processo de cicatrização - cuidados específicos	25
	9138	11 Nutrição e dietética em cuidados de beleza	50
	9149	12 Noções de aromaterapia e fitoterapia	25
	3642	13 Massagem corporal	50
	9152	14 Técnicas de drenagem linfática manual	50
	9169	15 Técnicas de massagem desportiva	50
	9154	16 Reflexologia	50
	9156	17 Massagem californiana	25
	9170	18 Massagem em públicos diferenciados	25
	9150	19 Introdução às massagens orientais	25
	9171	20 Técnicas de massagem Shiatsu	50
	9172	21 Técnicas de massagem Ayurvedica	50
	9147	22 Técnicas de hidroterapia	50
	9173	23 Técnicas de massagem Lomi-Lomi	25
	9174	24 Envolvimentos corporais	25
	9175	25 Massagem geotermal	25
	9157	26 Massagem no pré e pós-cirúrgico	25
	9104	27 Técnicas de atendimento e receção de clientes	25
	9146	28 Língua inglesa - cuidados de estética e bem-estar	25

Para obter a qualificação de **Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar** para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 150 horas da área A e 25 horas da área B** da Bolsa de UFCD

Bolsa de UFCD

	Código	Área A	Horas
Formação Tecnológica	9120	29 Massagem na cadeira	25
	9121	30 Massagem Indiana à cabeça ( <i>Indian Head Massage</i> )	25
	9176	31 Massagem TUI NA	50
	9148	32 Marketing pessoal e marketing digital	25
	9177	33 Técnicas de massagem tailandesa	50
	9153	34 Dinâmicas de operação de <i>back office</i>	25
	3564	35 Primeiros socorros	25
	7852	36 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	37 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	38 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	39 Plano de negócios - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	40 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	41 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	42 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	
	Código	Área B	Horas
Formação Tecnológica	9159	43 Língua francesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	9160	44 Língua italiana - cuidados de estética e bem-estar	25
	9161	45 Língua alemã - cuidados de estética e bem-estar	25
	9162	46 Língua espanhola - cuidados de estética e bem-estar	25
	9163	47 Língua holandesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	9164	48 Língua finlandesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	9165	49 Língua norueguesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	9166	50 Língua sueca - cuidados de estética e bem-estar	25
	9167	51 Língua chinesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	9168	52 Língua russa - cuidados de estética e bem-estar a	25

**Anexo 3:**

**TÉCNICO/A DE JUVENTUDE**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>4</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Juventude</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Intervir na conceção, organização, desenvolvimento e avaliação de projetos, programas e atividades com e para jovens, mediante metodologias do domínio da educação não-formal, facilitando e promovendo a cidadania, a participação, a autonomia, a inclusão e o desenvolvimento pessoal, social e cultural.

<sup>4</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica	8968	1 Técnico de Juventude - contextos e práticas de atuação	25
	8969	2 Políticas de juventude em Portugal	25
	8970	3 Políticas de juventude no mundo e relações internacionais	25
	8971	4 Educação e cooperação para o desenvolvimento na área da juventude	25
	8972	5 Culturas juvenis - os jovens na atualidade	25
	8973	6 Prevenção e intervenção na área da juventude	50
	8974	7 Informação aos jovens - contextos e práticas, nacionais e internacionais	25
	8975	8 Oportunidades para jovens	50
	8976	9 Associativismo jovem e cidadania	25
	8977	10 Voluntariado jovem	25
	8978	11 Métodos e instrumentos de participação e ação com jovens	25
	8979	12 Educação não-formal - métodos e técnicas	50
	4281	13 Projeto de animação sociocultural - implementação	50
	4282	14 Projeto de animação sociocultural - avaliação	50
	4260	15 Trabalho de projeto comunitário - fundamentos	50
	4261	16 Trabalho de projeto comunitário - metodologia	50
	8980	17 Metodologia de trabalho com jovens através do desporto	25
	8981	18 Gestão de associações juvenis	50
	5272	19 Relações interpessoais	50
	0528	20 Gestão de eventos	50
	0423	21 Gestão e marketing - princípios básicos	25
	8982	22 Animação e coordenação de campos de férias	50
	3287	23 Planeamento e desenvolvimento de atividades de tempos livres	50
	7240	24 Animação e ocupação de tempos livres através da expressão musical	25
	0501	25 Projetos de organização de eventos - planeamento e gestão	25
	4269	26 Oficina de expressão plástica	50
	4271	27 Oficina de expressão dramática	25
	4283	28 Saúde e socorrismo	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Juventude**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **100 horas** da Bolsa de UFCD

	<b>Código</b>	<b>UFCD Bolsa</b>	<b>Hora</b>
Formação Tecnológica	0349	29 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	0658	30 Língua inglesa - comunicação administrativa	50
	0698	31 Língua francesa - comunicação administrativa	50
	7263	32 Gestão orçamental	25
	7267	33 Gestão de espaços, instalações e equipamentos desportivos	25
	7257	34 Noções de contabilidade	25
	7258	35 Planeamento de programas e projetos de desporto	25
	7259	36 Execução de programas e projetos de desporto	25
	0327	37 Comunicação oral e escrita em língua materna e estrangeira	50
	3500	38 Animação cultural	50
	3503	39 Animação ambiental	50
	3505	40 Animação desportiva	50
	4256	41 Juventude e grupo de pares	25
	7239	44 Animação e ocupação de tempos livres através da expressão plástica	25
	7852	43 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	44 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	45 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	46 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	47 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	58 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	49 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

– Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Esteticista-Cosmetologista**, que passa a designar-se **Esteticista**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).

– **Operador/a de Fundição**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).

Integração da UFCD 5811 - Sistemas de transporte e elevação de carga (25 H) na Bolsa de UFCD.

– **Técnico/a de Handling de Assistência em Escala**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º **43**, de 22 de novembro a designação desta qualificação foi publicada incorretamente. Assim, esta qualificação designa-se **Técnico/a de Tráfego de Assistência em Escala**.

Anexo 4

**ESTETICISTA**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>5</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Esteticista</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Executar os cuidados estéticos, tendo em conta as normas de ambiente, segurança e saúde, procedendo à identificação do estado da pele, das unhas e do pelo, bem como a tratamentos integrais ou parciais de rosto e/ou corpo utilizando, para o efeito, os processos manuais e mecânicos com recurso a equipamentos e produtos cosméticos adequados, em institutos de beleza e outros similares.

<sup>5</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica <sup>6</sup>	9100	1 Ética e deontologia nos cuidados de beleza	25
	9101	2 Legislação laboral e normas de qualidade	25
	9134	3 Anatomia	50
	9135	4 Fisiologia	50
	9136	5 Princípios de físico-química aplicados aos cuidados de beleza	50
	3623	6 Dermocosmética	50
	3638	7 Cosmetologia	50
	9137	8 Anatomia do sistema veno-linfático	25
	9138	9 Nutrição e dietética nos cuidados de beleza	50
	9139	10 Técnicas de gestão, marketing e vendas	50
	9104	11 Técnicas de atendimento e receção de clientes	25
	9103	12 Saúde e segurança - cuidados de beleza	25
	3631	13 Elementos básicos de desenho - cosmetologia	25
	9140	14 Técnicas de embelezamento de mãos e pés	50
	9110	15 Técnicas de epilação e coloração do pelo	50
	3634	16 Técnicas de maquilhagem	50
	9141	17 Técnicas de massagem facial	50
	9142	18 Tratamentos faciais	50
	3642	19 Massagem corporal	50
	9143	20 Tratamentos corporais	50
	9144	21 Eletrologia aplicada aos tratamentos corporais e faciais	25
	3645	22 Tratamentos de estética masculina	50
	9145	23 Tratamentos estéticos em públicos diferenciados	25
	9146	24 Língua inglesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	3629	25 Manutenção de equipamentos	25

<sup>6</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

Para obter a qualificação de **Esteticista** para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 175 horas da área A e 25 horas da área B da Bolsa de UFCD**

Bolsa de UFCD

	Código	Área A	Horas
Formação Tecnológica	9147	26 Técnicas de hidroterapia	50
	9148	27 Marketing pessoal e marketing digital	25
	9149	28 Noções de aromaterapia e fitoterapia	25
	3564	29 Primeiros socorros	25
	9150	30 Introdução às massagens orientais	25
	5579	31 Bronzeamento artificial	50
	9151	32 Maquilhagem semi-permanente	50
	9152	33 Técnicas de drenagem linfática manual	50
	9153	34 Dinâmicas de operação de back office	25
	9154	35 Reflexologia	50
	9155	36 Noções de eletrólise	25
	9116	37 Design de sobrancelhas	25
	9156	38 Massagem californiana	25
	9120	39 Massagem na cadeira	25
	9157	40 Massagem no pré e pós cirúrgico	25
	9158	41 Processo de cicatrização - cuidados específicos	25
	9178	42 Ginástica estética corporal e facial	25
	9179	43 Introdução à sofrologia nos cuidados de beleza	25
	7852	44 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	45 Ideias e oportunidades de negócio	50
7854	46 Plano de negócio - criação de micronegócios	25	
7855	47 Plano de negócios - criação de pequenos e médios negócios	50	
8598	48 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25	
8599	49 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25	
8600	50 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	

	Código	Área B	Horas
Formação Tecnológica	9159	51 Língua francesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	9160	52 Língua italiana - cuidados de estética e bem-estar	25
	9161	53 Língua alemã - cuidados de estética e bem-estar	25
	9162	54 Língua espanhola - cuidados de estética e bem-estar	25
	9163	55 Língua holandesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	9164	56 Língua finlandesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	9165	57 Língua norueguesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	9166	58 Língua sueca - cuidados de estética e bem-estar	25
	9167	59 Língua chinesa - cuidados de estética e bem-estar	25
	9168	60 Língua russa - cuidados de estética e bem-estar a	25

Anexo 5

5811	Sistemas de transporte e elevação de carga	Carga horária 25 horas
<b>Objetivo(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconhecer e caracterizar os equipamentos mais comuns, utilizados no transporte e elevação de carga.</li> <li>• Reconhecer e cumprir as normas e legislação aplicável.</li> <li>• Reconhecer e aplicar as regras gerais e de segurança.</li> <li>• Operar sistemas de transporte e elevação de carga.</li> <li>• Assumir uma postura física (ergonómica) adequada.</li> <li>• Garantir a execução dos procedimentos de manutenção.</li> </ul>	
<b>Conteúdos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas e legislação aplicável</li> <li>- Habilitação para operar sistemas de transporte e elevação de carga</li> <li>- Tipos de equipamentos                 <ul style="list-style-type: none"> <li>. Pontes rolantes</li> <li>. Empilhadores</li> <li>. Gruas</li> <li>. Outros equipamentos</li> </ul> </li> <li>- Principais órgãos/comandos</li> <li>- Sistemas mecânicos</li> <li>- Sistemas elétricos</li> <li>- Limites de carga e estabilidade</li> </ul> </li> <li>• Transporte e elevação de cargas             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regras gerais e de segurança</li> <li>- Procedimentos para elevar, transportar e largar cargas                 <ul style="list-style-type: none"> <li>. Generalidades</li> <li>. Velocidades</li> <li>. Avisos sonoros</li> </ul> </li> <li>- Acidentes e incidentes correntes</li> </ul> </li> <li>• Noções de ergonomia aplicada</li> <li>• Manutenção             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutenção preventiva</li> <li>- Manutenção corretiva</li> <li>- Manutenção de sistemas elétricos (incluindo baterias) e mecânicos fundamentais</li> </ul> </li> </ul>	

#### 4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Massagista de Estética, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.