Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social ...
Regulamentação do trabalho 3157
Organizações do trabalho 3294
Informação sobre trabalho e emprego 3306

N.º 43 | Vol. 82 | Pág. 3153-3326 | 2015 22 nov

GOVERNO DE PORTUGAL

Propriedade
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado..... 3157
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)..... 3194
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)..... 3195
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Alteração e texto consolidado..... 3197
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica - Alteração e texto consolidado..... 3212
- Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outras/texto consolidado..... 3223
- Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado..... 3258

Obtido em: www.simedicos.pt

- Contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Integração em níveis de qualificação - Retificação..... 3293

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- AI Navais - Associação das Indústrias Navais - Eleição..... 3295

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- O Sol é Essencial, SA - Constituição..... 3295

II – Eleições:

- O Sol é Essencial, SA - Eleição..... 3304

Obtido em: www.simedicos.pt

- INTERBOLSA - Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, SA - Eleição..... 3304
- SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - Eleição..... 3304

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Mogadouro - Convocatória..... 3305

II – Eleição de representantes:

- LISNAVEYARDS - Naval Services, L.da - Eleição..... 3305

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações 3306
1. Integração de novas qualificações 3307

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações

...

4. Exclusão de qualificações 3326

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85*.

Obtido em: www.simedicos.pt

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração parcial ao contrato coletivo de trabalho para as Indústrias Químicas (alteração salarial e outra) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2007 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2009.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Clausula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;

Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;

Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;

Associação Portuguesa das Empresas Químicas;

Associação Portuguesa de Tintas;

Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

Obtido em: www.simedicos.pt

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;

Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas;

E por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 a 9- *(Mantêm a redação em vigor.)*

Cláusula 26.ª-A

Banco de horas

1- O empregador pode instituir um banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir, no máximo, as cinquenta horas semanais;

b) O acréscimo de tempo de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil;

c) O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório não integra o banco de horas, salvo, no que se refere ao trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

2- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade do aumento do período normal de trabalho ou a sua redução com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas.

4- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou o seu término em hora em que não haja transportes públicos coletivos, a empresa suportará o custo de outro meio transporte.

5- O banco de horas pode também ser utilizado por iniciativa do trabalhador, desde que não haja prejuízo para o regular funcionamento da empresa, devendo o trabalhador solicitar autorização à empresa com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas. O empregador tomará uma decisão, no prazo de 48 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão, podendo este prazo ser reduzido para 24 horas nas situações de manifesta necessidade do trabalhador.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo esta ter lugar por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por acréscimo ao período de férias do trabalhador.

8- O trabalho prestado no âmbito do banco de horas em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 25 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga com base no valor da retribuição horária.

9- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho no segundo semestre do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10- No caso de no final do 1.º trimestre de ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, as horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas serão pagas pelo valor da retribuição horária acrescida de 50 %.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo do tempo de trabalho ou em redução ao mesmo, o trabalhador ou a empresa, consoante o caso, tem direito a receber essas horas pelo valor da retribuição horária ou a deduzir, no acerto final de contas, o valor correspondente a essas horas com base também na retribuição horária.

12- A empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador, a pedido deste, trimestralmente, a conta corrente do banco de horas.

Cláusula 45.ª

Regime especial de deslocações

1 a 5- *(Mantêm a redação em vigor.)*

6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

Pequeno-almoço ..... 1,80 €;
Almoço ou jantar ..... 8,30 €;
Ceia ..... 4,20 €.

Cláusula 48.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 29,20 €.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 50.ª

Remuneração por trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as

Obtido em: www.simedicos.pt

horas suplementares diurnas, sendo este acréscimo de 75 % a partir de 1 de janeiro de 2016, de 65 % a partir de 1 de janeiro de 2017 e de 55 % a partir de 1 de janeiro de 2018;

b) 150 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, sendo este acréscimo de 125 % a partir de 1 de janeiro de 2016, de 110 % a partir de 1 de janeiro de 2017 e de 95 % a partir de 1 de janeiro de 2018, incluindo sempre a retribuição especial por trabalho noturno.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal, sendo este acréscimo de 160 % a partir de 1 de janeiro de 2016, de 125 % a partir de 1 de janeiro de 2017 e de 100 % a partir de 1 de janeiro de 2018.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 52.ª

Refeitórios e subsídio de refeição

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 4,60 €.

3 e 4- *(Mantêm a redação em vigor.)*

ANEXO III

Enquadramento e retribuições mínimas mensais (em vigor a partir de 1 de janeiro de 2015)

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Grupo I: Diretor Trabalhador de engenharia - Grau VI	1 340,00	1 269,00
Grupo II: Chefe de divisão Trabalhador de engenharia - Grau V	1 132,00	1 062,00
Grupo III: Analista de sistemas (adm.) Chefe de departamento ou serviço Trabalhador de engenharia - Grau IV	972,00	901,00
Grupo IV: Chefe de vendas (com.) Chefia de nível I (quim.) Coordenador de manutenção (met.) Técnico de informática Técnico de informática industrial Técnico oficial de contas Tesoureiro Trabalhador engenharia - Grau III	881,00	808,00
Grupo V: Assistente operacional (t.d.) Chefe de secção (adm.) Chefia nível II (quím.) Desenhador-projetista (t.d.) Encarregado-geral de armazém (com.) Gestor de produto (com.) Inspector de vendas (com.) Secretário/a de administração (adm.) Técnico de contabilidade (adm.) Trabalhador engenharia - Grau II	814,00	745,00
Grupo VI: Analista chefe (quim.) Chefe de secção comercial Desenhador especializado (t.d.) Encarregado (met./elet.) Encarregado armazém (com.) Encarregado-geral (c.c.) Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de compras (adm./com.) Técnico de embalagem Técnico de higiene/segurança/ambiente Técnico de logística (com.) Técnico de mecatrónica (met.) Técnico de recursos humanos Técnico de secretariado Tradutor (mais de 1 ano)	745,00	680,00
Grupo VII Chefe de equipa (met./elet.) Chefia de nível III (quim.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t.d.) Encarregado (c.c.) Encarregado refeitório Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.) Preparador de trabalho (met.) Prospector de vendas Técnico de vendas Técnico eletromecânico Trabalhador de engenharia - Grau I Tradutor (até 1 ano)	702,00	627,00
Grupo VIII Analista de 1.ª (quim.) Assistente administrativo de 1.ª Caixa (adm.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t.d.) Empregado comercial de 1.ª Enfermeiro Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.) Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª (met.) Impressor (mais de duas cores) (gráfico) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Motorista de pesados (rod. e gar.) Oficial eletricista (mais três anos) Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª (met.) Programador de fabrico (mais um ano) (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Técnico de computador Técnico de controlo de qualidade (quím.) Técnico de produção (quím.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.)	657,00	588,00
Grupo IX Analista de 2.ª (quim.) Apontador (mais um ano) (met./c.c.) Assistente administrativo de 2.ª Carpinteiro de 1.ª (c.c.) Chefe de serviços gerais (port.vig.) Chefia nível IV (quím.) Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Demonstrador (com.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t.d.)	622,00	555,00

Obtido em: www.simedicos.pt

Empregado comercial de 2.ª Especialista (quím.) Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.) Fogueiro de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª (met.) Impressor (uma ou duas cores) (gráfico) Maquinista força motriz de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.) Motorista de ligeiros (rod.) Oficial eletricista (até três anos) Operador máquinas de balancé de 1.ª (met) Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Soldador de 1.ª (met.) Telefonista/rececionista de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª (met.)	622,00	
Grupo X Ajudante de motorista (gar.) Analista de 3.ª (quim.) Apontador do 1.º ano (met./c.c.) Assistente administrativo de 3.ª Caixa de balcão (com.) Carpinteiro de 2.ª Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.) Cozinheiro de 2.ª Empregado comercial de 3.ª Empregado de balcão (hot.) Especialista de manutenção industrial de 3.ª (met.) Especializado (quím.) Estagiário (gráfico) Fogueiro de 3.ª Fresador mecânico de 3.ª (met.) Maquinista força motriz de 2.ª (met.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 1.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 2.ª (met.) Operador de máquinas (com.) Operador máquinas de balancé de 2.ª (met.) Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Pré-oficial do 2.º ano (elet.) Preparador auxiliar de trabalho de 3.ª (met.) Programador de fabrico (1.º ano) (met.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª (met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Soldador de 2.ª (met.) Telefonista/rececionista de 2.ª	591,00	520,00
Grupo XI Ajudante de fogueiro do 2.º ano Auxiliar administrativo Distribuidor (com.) Embalador (com.) Empregado comercial ajudante do 2.º ano Empregado de cantina ou refeitório Estagiário do 2.º ano (adm.) Guarda, vigilante ou rondista (port/c.c.) Montador de pneus (gar.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 2.ª (met.) Porteiro (port./vig.) Praticante do 2.º ano (graf./met./t.d.) Pré-oficial (c.c.) Pré-oficial do 1.º ano (elet.) Preparador de laboratório (quím.) Semiespecializado (quím.)	556,00	486,00*
Grupo XII Ajudante de eletricista Ajudante de fogueiro do 1.º ano Auxiliar de produção (quím.) Empregado comercial ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano (adm.) Praticante do 1.º ano (graf./met./t.d.) Servente (met./c.c./rod.) Servente de armazém (com.) Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)	530,00	459,00*

(*) - A estes grupos salariais aplica-se o valor da RMMG, quando superior.

Notas:

1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3270000,00 €;

Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3270000,00 €.

2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3- O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6- Os valores da tabela salarial produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2015. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de janeiro de 2015 os valores das cláusulas 48.ª (Abono para falhas) e 52.ª (Refeitórios e subsídio de refeição).

7- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2015 podem ser pagos até 31 de março de 2016, integral ou faseadamente.

8- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

9- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

10- As tabelas salariais e cláusulas pecuniárias para os anos de 2016, 2017 e 2018 serão atualizadas nos seguintes termos:

– 2016: Acréscimo de 1 % + IPC* de 2015;
– 2017: Acréscimo de 1 % + IPC* de 2016;
– 2018: Acréscimo de 1 % + IPC* de 2017.

(*) - Valor real do Índice de Preços ao Consumidor publicado pelo INE.

Obtido em: www.simedicos.pt

11- Os valores salariais decorrentes da aplicação das percentagens estabelecidas no número anterior serão na tabela salarial arredondados para o euro superior e nas cláusulas de expressão pecuniária para a dezena de cêntimos superior.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 20 de outubro de 2015.

Pela APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.
Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.
Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

José Manuel Gião Falcato, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

Marta Maria Reis Pires, na qualidade de mandatária

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.
Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.
Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

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

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.
SERS - Sindicato dos Engenheiros.
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.
José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.
António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Clausula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:
Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;
Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
Associação Portuguesa das Empresas Químicas;
Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas;
E, por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos números 6 a 8 da presente cláusula.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do CCT, este renova-se por um período de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor por mais seis meses enquanto estiver a decorrer a conciliação ou a mediação e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7- Se, até final do prazo de sobrevigência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8- Salvo se houver nova convenção, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do CCT:

a) Direitos e deveres das partes;

b) Retribuição dos trabalhadores;

c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;

d) Categorias e enquadramento profissionais;

e) Carreiras e progressões profissionais.

9- Em caso de cessação da convenção, os direitos e regalias adquiridos mantêm-se a nível do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 3.ª

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar em local apropriado no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso expressamente reservado.

3- A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas empresas ou estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

5- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, e sem prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 4.ª

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito individual de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, não podendo ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3- As direções dos sindicatos comunicarão por escrito às empresas a identificação dos delegados sindicais eleitos e beneficiários desse direito, dentro dos limites previstos na lei, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical e intersindical de delegados.

4- As direções dos sindicatos deverão observar igual procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

6- Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 5.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical, ainda que constituída

Obtido em: www.simedicos.pt

por um só elemento, ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 6.ª

Quotização sindical

1- As empresas obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das empresas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 7.ª

Condições gerais de admissão

1- Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2- A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

a) Identificação dos outorgantes;
b) Categoria ou escalão profissional;
c) Classe ou grau;
d) Retribuição;
e) Horário de trabalho;
f) Local de trabalho;
g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
h) Duração do período experimental;
i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

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

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

Cláusula 8.ª

Readmissão

1- A entidade empregadora que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente por iniciativa de qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à cessação, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade ou caducidade do contrato.

2- O trabalhador que seja reformado e a quem for anulada, nos termos legais, a pensão de reforma por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, terá preferência na readmissão na empresa para qualquer lugar para o qual tenha aptidões profissionais.

3- O trabalhador readmitido para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

Cláusula 9.ª

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais VII a XII;
b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais V e VI;
c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais I a IV.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Sempre que o período experimental seja mais longo do que o fixado na alínea *a)* do número 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

5- Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato sem termo com outra entidade empregadora mediante garantia de trabalho na nova empresa.

Cláusula 10.ª

Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei,

Obtido em: www.simedicos.pt

para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração temporária do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação, nos termos legais.

Cláusula 11.ª

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CCT, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, sendo obrigatória a equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 12.ª

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição praticada na empresa para a categoria mais elevada, desde que esta seja predominante.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 13.ª

Reconversão

1- Na medida do possível, a entidade empregadora reconverterá os trabalhadores em categoria profissional ou função compatível, nos seguintes casos:

a) Quando a alteração tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora assegurará a formação e a preparação necessárias e suportará os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea *b)* do número 1, o trabalhador tem o direito ao pagamento da retribuição mensal da nova categoria independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respetiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum perda ou baixa de quaisquer benefícios ou regalias.

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a entidade empregadora se compromete a proporcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à entidade empregadora não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 74.ª (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), cessando o contrato de trabalho.

Cláusula 14.ª

Promoção e acesso

1- Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria, escalão ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro da mesma categoria profissional.

2- O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT reger-se-ão pelas regras e termos constantes dos anexos II e III.

CAPÍTULO IV

Formação

Cláusula 15.ª

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais, de preferência baseados em acordos de colaboração com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 16.ª

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas a um período de referência de

Obtido em: www.simedicos.pt

três anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, acumuláveis ao longo de três anos, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 17.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e mais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.ª

Deveres das empresas

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de ações de formação sindical certificada;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual e passar certificados aos seus trabalhadores, quando por eles solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respetiva retribuição;

m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;

n) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de ato não doloso praticado durante o exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária;

o) Autorizar contactos de natureza urgente, do exterior, com os trabalhadores em serviço;

p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;

q) Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46.989, de 30 de abril de 1996.

Cláusula 19.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às empresas:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos

Obtido em: www.simedicos.pt

previstos na lei;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, e mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, ou exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objeto do contrato, salvo o disposto nas cláusulas 38.ª (Mobilidade funcional) e 39.ª (Substituição temporária);

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na lei e neste CCT;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

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

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;

2- A prática por parte da entidade empregadora de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no número 1 da cláusula 74.ª (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 20.ª

Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

j) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;

l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produtos acabados.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 21.ª

Noção de local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, a instalação ou o conjunto das instalações da empresa em que o trabalhador normalmente presta serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes deste CCT.

Cláusula 22.ª

Mobilidade geográfica

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 74.ª (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

3- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser descriminadas e compro-

Obtido em: www.simedicos.pt

vadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição mensal.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições.

Clausula 23.ª

Transferência temporária de local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 8 dias de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder três meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 24.ª

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 25.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais nem as 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Sempre que a organização do trabalho o justifique os trabalhadores podem acordar com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, mas que não podem ser inferiores a 30 minutos.

Cláusula 26.ª

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal dos trabalhadores em regime de trabalho normal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores.

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a 8 horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

Cláusula 26.ª-A

Banco de horas

1- O empregador pode instituir um banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir, no máximo, as cinquenta horas semanais;

b) O acréscimo de tempo de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil;

c) O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório não integra o banco de horas, salvo, no que se refere ao trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

2- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade do aumento do período normal de trabalho ou a sua redução com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou o seu término em hora em que não haja transportes públicos coletivos, a empresa suportará o custo de outro meio transporte.

5- O banco de horas pode também ser utilizado por iniciativa do trabalhador, desde que não haja prejuízo para o regular funcionamento da empresa, devendo o trabalhador solicitar autorização à empresa com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas. O empregador tomará uma decisão, no prazo de 48 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão, podendo este prazo ser reduzido para 24 horas nas situações de manifesta necessidade do trabalhador.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo esta ter lugar por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por acréscimo ao período de férias do trabalhador.

8- O trabalho prestado no âmbito do banco de horas em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 25 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga com base no valor da retribuição horária.

9- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho no segundo semestre do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10- No caso de no final do 1.º trimestre de ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, as horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas serão pagas pelo valor da retribuição horária acrescida de 50 %.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo do tempo de trabalho ou em redução ao mesmo, o trabalhador ou a empresa, consoante o caso, tem direito a receber essas horas pelo valor da retribuição horária ou a deduzir, no acerto final de contas, o valor correspondente a essas horas com base também na retribuição horária.

12- A empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador, a pedido deste, trimestralmente, a conta corrente do banco de horas.

Cláusula 27.ª

Descanso semanal

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno:

1- Para os trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com os trabalhadores.

2- Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente.

B) Trabalhadores em regime de turnos:

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respetiva escala.

3- Nos casos previstos no número anterior, os dias referidos para além do domingo deverão coincidir, em regra, com o sábado, sem prejuízo de sistemas de descanso diferentes acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

4- As escalas de turno deverão ser elaboradas de molde a indicarem claramente o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 28.ª

Trabalho por turnos

1- O período normal de trabalho, em regime de turnos, será em média anual de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho. Os turnos terão de ser rotativos, salvo acordo expresso em contrário da maioria dos trabalhadores interessados, ouvidos os delegados sindicais ou, na falta destes, os sindicatos outorgantes representativos daqueles trabalhadores.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

4- Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade empregadora no início do trabalho. Não são porém permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou com encargos suplementares para a entidade empregadora motivados por essas trocas.

6- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste contrato pode ser imposto contra sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no ato da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 29.ª

Organização do trabalho em regime de turnos

1- Em regime de três turnos os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

2- O período referido no número anterior será utilizado junto ao próprio posto de trabalho, que deve ter condições adequadas para o efeito, e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

3- Em regime de dois turnos aplicar-se-á o disposto nos números 1 e 2, sem prejuízo da opção dos trabalhadores pelos regimes diferentes que estejam a ser praticados nas respetivas empresas.

4- Qualquer trabalhador só poderá ser mudado de turno após um período de descanso nunca inferior a um dia completo de calendário.

5- As entidades patronais obrigam-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários de turnos.

6- A escala prevista no número anterior, bem como quaisquer alterações subsequentes, deverão obedecer sempre ao preceituado neste contrato e na lei.

7- Qualquer trabalhador que comprove através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina do trabalho escolhido por ele e do médico do trabalho da empresa a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará no prazo máximo de 30 dias ao horário normal para funções compatíveis com as suas qualificações.

8- Em caso de desacordo entre médicos, para os efeitos do número anterior, será solicitado conjuntamente por eles o parecer de um terceiro médico especialista que decidirá.

9- As despesas resultantes da aplicação do disposto no número anterior serão suportadas pela entidade empregadora.

Cláusula 30.ª

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

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

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

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea *a)*;

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 31.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução.

3- Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

6- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto nesse transporte é também pago como suplementar, exceto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

7- Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, a entidade empregadora assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos a duração de duas horas.

8- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

9- Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de duas ou mais horas seguidas.

10- O tempo gasto na refeição não será retribuído quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

11- Quando o tempo gasto na refeição deva ser retribuído, apenas serão considerados, para o efeito, os períodos para refeição e descanso previstos nas cláusulas 25.ª (Período nor-

Obtido em: www.simedicos.pt

mal de trabalho) e 29.ª (Organização do trabalho em regime de turnos), até ao limite de uma hora.

12- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, e esse trabalho ocorra antes e depois do período para refeição, terá direito ao subsídio de refeição previsto neste contrato e a entidade empregadora é ainda obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições previstas no número 6 desta cláusula.

Cláusula 32.ª

Limites de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia e de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as cento e setenta e cinco horas anuais.

2- Os limites previstos no número anterior não se aplicam nos casos em que o trabalho suplementar é prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 33.ª

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia, nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O disposto no número anterior é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

3- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar prestado.

4- O trabalho suplementar prestado em dia útil, dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 34.ª

Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respetiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no número 4 da cláusula 33.ª (Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no número 2 da cláusula 50.ª (Retribuição do trabalho suplementar), quanto à respetiva retribuição.

Cláusula 35.ª

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, observadas as ressalvas constantes da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.ª (Subsídio por IHT). Os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa podem renunciar a este subsídio.

Cláusula 36.ª

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos nos números seguintes.

2- A empresa deve elaborar escalas de serviço de prevenção de molde a que haja alternância no descanso.

3- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

4- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho o mais rapidamente possível.

5- A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

6- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta da cláusula 49.ª (Retribuição do serviço de prevenção).

7- Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito a:

Obtido em: www.simedicos.pt

a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior;

b) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 37.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, para efeitos de retribuição, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 56.ª (Retribuição do trabalho noturno).

Cláusula 38.ª

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e atividade para que foi contratado.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

Cláusula 39.ª

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro, de categoria superior à sua, na maioria das funções, passará a receber a retribuição base mensal e demais prestações inerentes à função desse outro trabalhador, enquanto se mantiver a substituição.

2- A substituição termina com o regresso do trabalhador substituído, não podendo ter duração superior a seis meses, salvo acordo expresso do trabalhador substituto.

3- Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regresse às suas anteriores funções e retribuição.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 40.ª

Princípio geral

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

2- Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3- Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

4- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

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

6- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que, porventura, tenham já normalmente direito;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, pelo valor que em cada momento vigorar para a administração pública, quando o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura.

Cláusula 42.ª

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente, regiões autónomas e estrangeiro

1- Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido nos termos da alínea *d)* da cláusula 41.ª (Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações);

c) No continente, ao pagamento das despesas de transporte efetuadas de e para o local habitual de trabalho, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;

d) Ao pagamento como trabalho normal do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho diário;

e) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou

Obtido em: www.simedicos.pt

pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, de filhos ou de pais;

f) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante todo o período de deslocação, de acordo com as regras internas da empresa.

2- Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 43.ª

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo Serviço Nacional de Saúde ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam àquele serviço se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 44.ª

Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a seis meses para os deslocados no Continente ou Regiões Autónomas e a um ano para os deslocados no estrangeiro.

2- No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual, e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

Cláusula 45.ª

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores com as categorias referidas nos números seguintes ficam exclusivamente sujeitos em matéria de deslocação ao regime definido na presente cláusula.

2- Os trabalhadores com as categorias de «Inspetor de vendas, Prospetor de vendas, Chefe de vendas, Técnico de vendas e Demonstrador» têm direito, nas suas deslocações ao serviço da empresa, ao pagamento das despesas de alojamento, refeição e transporte, bem como de outros gastos feitos nas deslocações, em termos a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando nas deslocações referidas no número anterior o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura, ser-lhe-á pago por cada quilómetro percorrido em serviço o valor que em cada momento vigorar para a administração pública.

4- Os trabalhadores com as categorias de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista, tomarão as suas refeições nas horas que forem mais convenientes para o serviço, sem prejuízo de disposições legais imperativas e tendo como referência os seguintes horários:

Almoço - entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

Jantar - entre as 19 horas e as 21 horas;

Ceia - entre as 0 e as 5 horas.

O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

5- Todo o tempo, até ao máximo de uma hora, utilizado pelos trabalhadores com a categoria de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista para tomar as refeições fora do período normal de trabalho será pago como trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

Pequeno-almoço ..... 1,80 €;

Almoço ou jantar ..... 8,30 €;

Ceia ..... 4,20 €.

CAPÍTULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 46.ª

Definição de retribuição

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

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as retribuições mínimas previstas nas tabelas constantes do anexo III.

3- Não se consideram como integrando a retribuição designadamente as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, o subsídio do serviço de prevenção, os abonos para falhas, a retribuição especial por trabalho noturno, a participação nos lucros da empresa, prémios de desempenho, mérito ou assiduidade, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade empregadora.

4- O subsídio de turno, o subsídio de IHT e a retribuição

Obtido em: www.simedicos.pt

especial por trabalho noturno integram para todos efeitos a retribuição, enquanto se mantiver a prestação de trabalho nesses regimes.

5- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao da suspensão referida.

6- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor de retribuição mensal e *n* é o número médio de horas de trabalho normal a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 47.ª

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efetuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2- A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por meio de cheque, vale postal ou transferência bancária, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no último dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efetuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela entidade empregadora;

c) O tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço;

d) O documento discriminativo dos valores da retribuição deve ser entregue ao trabalhador até à data do seu vencimento.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador e seja a retribuição fixa ou variável.

Cláusula 48.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 29,20 €.

2- Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respetivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

Cláusula 49.ª

Retribuição do serviço de prevenção

O trabalhador em regime de prevenção nos termos da cláusula 36.ª terá direito a um subsídio correspondente a:

a) 15 horas de retribuição base por cada semana completa de prevenção (7 dias seguidos);

b) Acréscimo de 3 horas de retribuição base por cada feriado que ocorrer durante uma semana completa de prevenção;

c) 0,30 % da retribuição base horária por cada hora de prevenção.

Cláusula 50.ª

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas, sendo este acréscimo de 75 % a partir de 1 de janeiro de 2016, de 65 % a partir de 1 de janeiro de 2017 e de 55 % a partir de 1 de janeiro de 2018;

b) 150 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, sendo este acréscimo de 125 % a partir de 1 de janeiro de 2016, de 110 % a partir de 1 de janeiro de 2017 e de 95 % a partir de 1 de janeiro de 2018, incluindo sempre a retribuição especial por trabalho noturno.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal, sendo este acréscimo de 160 % a partir de 1 de janeiro de 2016, de 125 % a partir de 1 de janeiro de 2017 e de 100 % a partir de 1 de janeiro de 2018.

3- Para efeitos de retribuição considera-se o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.ª

Subsídios de turno

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este CCT que trabalhem em regime de turnos rotativos:

a) 15 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente noturno;

b) 25 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos;

c) 30 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos e laboração contínua.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de doze dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

4- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 incluem a retribuição de trabalho noturno.

Cláusula 52.ª

Refeitórios e subsídio de refeição

1- Todas as empresas terão de pôr à disposição dos traba-

Obtido em: www.simedicos.pt

lhadores um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas não forneçam a refeição.

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 4,60 €.

3- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

4- No caso de a empresa ou empresas possuírem cantina, será deduzido do custo da refeição o montante do subsídio atribuído a cada trabalhador nos termos do número 2, salvo se situação mais favorável for acordada.

Cláusula 53.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar para efeitos do subsídio de Natal será proporcional à média mensal das quantias recebidas a esse título no próprio ano a que o subsídio de Natal se reporta.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

Cláusula 54.ª

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias, o qual não poderá ser superior à retribuição mensal.

2- No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efetivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Quando o trabalhador estiver a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar no subsídio de férias será proporcional à média dos dias de trabalho efetivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

4- Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias úteis consecutivos no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade empregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de novembro e 30 de abril, excluindo o período de 20 de dezembro a 2 de janeiro, têm direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 25 %.

Cláusula 55.ª

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 35.ª (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

– 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea *a)*;

– O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, calculado com base na fórmula:

– (número horas diárias X 20 % da retribuição base mensal) para as situações previstas na alínea *b)*;

– 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c)*.

Cláusula 56.ª

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno será retribuído com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 57.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

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

3- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

– Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;

– Terça-Feira de Carnaval.

Obtido em: www.simedicos.pt

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 58.ª

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

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

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

3- A majoração das férias determinada no número anterior terá lugar nos termos da lei.

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

5- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT.

7- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não esta condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 59.ª

Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

4- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 60.ª

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de maio a 31 de outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou, na sua ausência, com o acordo expresso da maioria dos trabalhadores;

c) Durante o período que medeia o Natal e Ano Novo, até cinco dias úteis consecutivos.

2- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

3- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 61.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito o delegado sindical respetivo ou, não o havendo, a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro.

5- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6- Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, deverá ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

7- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, o empregador e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 62.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permi-

Obtido em: www.simedicos.pt

tida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 63.ª

Doença ou parto no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 61.ª (Marcação do período de férias). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufrui-los até 30 de abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento do empregador.

4- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 1 e 2 da presente cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 64.ª

Definição de falta

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

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

Cláusula 65.ª

Participação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Todas as faltas imprevisíveis serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- Excetuam-se do disposto nos números anteriores as faltas referidas na alínea *a)* do número 2 da cláusula 66.ª (Tipos de faltas), que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

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

Cláusula 66.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

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

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

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

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo

Obtido em: www.simedicos.pt

tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

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

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

c) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

4- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

5- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h)* do número 2 serão consideradas justificadas após a receção por parte da entidade empregadora de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respetivos no prazo máximo de dez dias, a contar da data da falta.

6- Nos casos previstos nas alíneas dos números 2 e 3 desta cláusula, a entidade empregadora tem o prazo de dez dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

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

Cláusula 67.ª

Consequências das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As previstas na alínea *l)* do número 2 da cláusula 66.ª (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

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

e) As previstas na alínea *i)* do número 2 da cláusula 66.ª (Tipos de faltas), quando excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral.

3- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2 da cláusula 66.ª (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 68.ª

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas e poderão ainda ter os efeitos consignados na lei, designadamente disciplinares.

Cláusula 69.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 70.ª

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

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

Cláusula 71.ª

Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador tem ainda direito, nos termos legalmente estabelecidos, a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional,

Obtido em: www.simedicos.pt

bem como para assistência a filhos menores.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade empregadora conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.ª

Princípio geral

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

Cláusula 73.ª

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

3- Da aplicação do disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 74.ª

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um valor não inferior a 1 mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- A compensação a que se refere o número anterior, não pode ser inferior a 3 meses de retribuição mensal efetiva.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 75.ª

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 76.ª

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 77.ª

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

Cláusula 78.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

a) Repreensão simples e verbal;

b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de um empregador exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 79.ª

Procedimento e prescrição

1- Com exceção da prevista na alínea *a)* do número 1 da cláusula anterior, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO XII

Maternidade e paternidade

Cláusula 80.ª

Proteção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de proteção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 81.ª

Licença por maternidade

1- A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2- Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 82.ª

Licença por paternidade

1- O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2- O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3- No caso da alínea *b)* do número anterior, o período mínimo de licença do pai trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 83.ª

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes nocivos, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante,

Obtido em: www.simedicos.pt

de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção que sejam tomadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, terá de se operar a dispensa da trabalhadora da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou noturno nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 84.ª

Complemento do subsídio de doença

1- Durante cada período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a entidade empregadora pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal.

2- O complemento referido no número anterior terá como valor máximo 25 % da retribuição ilíquida do trabalhador.

3- No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito ao subsídio da segurança social, a entidade empregadora garantirá a totalidade da retribuição líquida mensal durante todo o período de doença com baixa.

4- A retribuição do trabalhador será sempre atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a categoria que o trabalhador detinha à data da baixa.

5- O complemento do subsídio de doença pode deixar de ser atribuído quando o trabalhador não comunicar à entidade empregadora a situação de doença no prazo máximo de três dias subsequentes à data do seu início, bem como as prorrogações da respetiva baixa.

6- A entidade empregadora pode suspender a atribuição do complemento previsto nesta cláusula se a doença não for confirmada pelo médico adstrito aos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho após consulta específica para o efeito, ou se o trabalhador faltar ou se recusar a esta consulta.

Cláusula 85.ª

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da segurança social o respetivo subsídio.

2- A entidade empregadora obriga-se a atualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa. A atualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

Cláusula 86.ª

Incapacidade permanente

A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial para o trabalho habitual, por acidente de trabalho ou doença profissional, um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

CAPÍTULO XIV

Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 87.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 88.ª

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às au-

Obtido em: www.simedicos.pt

toridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 89.ª

Consumo abusivo de álcool ou drogas

1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

4- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

CAPÍTULO XV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 90.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para arbitrar conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respetivos representantes.

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

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 91.ª

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos coletivos de trabalho, designadamente os que resultem da celebração ou revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação e mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes decidirão submetê-los ou não à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Clausula 92.ª

Princípio geral

Às matérias não contempladas neste CCT aplicar-se-ão as disposições da lei geral.

Cláusula 93.ª

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 94.ª

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho eventualmente aplicável e, nessa medida, expressa-

Obtido em: www.simedicos.pt

mente declaram revogados o CCTV/PRT para as Indústrias Químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 29 de julho de 1977 e suas alterações posteriores e o CCT para os trabalhadores fogueiros das Indústrias Químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 1983 e suas posteriores alterações.

Cláusula 95.ª

Reclassificação e categorias extintas

1- Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos classificados nas categorias profissionais discriminadas na Tabela de Reclassificação que constitui o anexo IV, são integrados nas novas categorias de acordo com esse anexo.

2- Não obstante o disposto na cláusula 14.ª (Classificação profissional), os trabalhadores abrangidos pela presente convenção que estejam classificados em categorias constantes do CCTV/PRT para as Indústrias Químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 29 de julho de 1977, mas não constantes da presente convenção, manterão essas categorias com o enquadramento no grupo salarial da presente convenção correspondente ao enquadramento que tinham nos grupos salariais do referido CCTV/PRT, se ao empregador não for possível reclassificá-los numa das categorias profissionais previstas no presente CCT.

Cláusula 96.ª

Revisão das categorias profissionais e progressões automáticas

Antes do termo dos 3 anos de vigência da presente convenção, as partes outorgantes deverão proceder a uma revisão da matéria respeitante às categorias profissionais e progressões automáticas constantes respetivamente do anexo I - Definição de funções e anexo II - Admissão e evolução profissional, no sentido da introdução de sistemas de progressão por mérito.

Cláusula 97.ª

Compensação salarial

Esta cláusula é revogada, sem prejuízo do disposto na Portaria n.º 1.522/2007, de 15 de dezembro, quanto aos trabalhadores por ela abrangidos.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores químicos

Analista-chefe - Profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.

Analista de 1.ª - Profissional muito experimentado, realizando análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade.

Analista de 2.ª - Profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade.

Analista de 3.ª - Profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.

Auxiliar de produção - Trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

Chefia nível I - Trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processo de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controle da sua consecução, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.

Chefia nível II - Trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permite coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.

Chefia nível III - Trabalhador responsável pelo funcionamento e controle de um sector produtivo e ou de apoio à produção de um sector de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respetivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.

Chefia nível IV - Trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa ativamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.

Especialista - Trabalhador integrado numa atividade produtiva, desenvolvendo funções de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.

Especializado - Trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Preparador de laboratório - Profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Semiespecializado - Trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predo-

Obtido em: www.simedicos.pt

minantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Técnico de embalagem - Trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.

Técnico de higiene/segurança/ambiente - Trabalhador responsável pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para que a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

Técnico de produção - Trabalhador da área da produção que exerce funções de reconhecida complexidade exigindo preparação técnica que permita autonomia no desempenho da função e na apreciação dos resultados.

Técnico de controlo de qualidade - Trabalhador com funções diretamente ligadas às áreas produtivas, responsável pelo controlo de qualidade das matérias-primas, produto acabado e serviço prestado.

Trabalhadores administrativos

Analista de sistemas - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar administrativo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

Caixa - O trabalhador que na área administrativa tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de departamento ou serviço - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, numa ou várias secções da empresa, as atividades que lhe são próprias.

Chefe de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Diretor - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Estagiário - É o trabalhador que estagia para o exercício de funções de assistente administrativo.

Secretário/a de administração - Trabalhador adstrito à administração ou gerência, que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou gerência, nomeadamente processamento de textos, marcação de reuniões, elaboração de atas e arquivo.

Técnico administrativo - Organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de compras - com o mesmo conteúdo funcional do técnico de compras dos trabalhadores comerciais.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que, sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e colhe os dados necessários à elaboração, pela gerência, de relatórios periódicos sobre a situação económica e financeira da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Técnico de informática - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de computador - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de *hardware* e software dos computadores.

Técnico de informática industrial - Trabalhador que analisa os dispositivos ou técnicas de programação informática dos equipamentos industriais desenvolvidas pelos fornecedores, com vista a determinar a sua utilidade de exploração; desenvolve programação de normalização de processos técnicos de equipamento industrial a utilizar na operação; analisa o *software* base ou rotinas utilitárias dos fornecedores, verificando o interesse da sua aplicação, bem como a resolução de problemas técnicos informáticos do equipamento industrial, programando PLC supervisores e redes de informação.

Técnico oficial de contas - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração ou gerência da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Técnico de recursos humanos - Trabalhador com responsabilidades ao nível do recrutamento e seleção de novos colaboradores, da formação profissional, da comunicação, da avaliação de desempenho, bem como dos planos individuais de desenvolvimento e aconselhamento de carreira.

Técnico de secretariado - Trabalhador que colabora diretamente com outros profissionais com funções de direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Telefonista/rececionista - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a receção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência e outros serviços da mesma natureza.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, assumindo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados e pelo controlo periódico das diversas caixas; coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme diretrizes recebidas e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; elabora os orçamentos de tesouraria e mantém atualizada a base de dados do mercado financeiro; pode autorizar certas despesas.
Tradutor - É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de cartas, livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico ou comercial.

Trabalhadores do comércio

Caixa de balcão - O trabalhador que exclusiva ou predominantemente recebe quantias em numerário, cheque ou por meios eletrónicos em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, passando recibos e efetuando o registo das operações efetuadas.

Empregado comercial - É o trabalhador que, em empresas que detenham locais de venda por grosso ou a retalho, atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

Empregado comercial ajudante - O trabalhador que estagia para o exercício de funções de empregado comercial.

Encarregado de armazém - O trabalhador que dirige os profissionais e toda a atividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Chefe de secção comercial - O trabalhador que, no estabelecimento ou secção comercial da empresa, dirige o respetivo pessoal e controla as atividades inerentes.

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

Encarregado geral de armazém - O trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais armazéns e ou tem a seu cargo dois ou mais chefes de armazéns.

Demonstrador - Faz demonstração e/ou exposição de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição no domicílio, antes ou depois da venda.

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

Embalador - O trabalhador que acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Fiel de armazém - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, conduzindo máquinas, gruas de elevação e empilhadores; trata de toda a documentação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Gestor de produto - Trabalhador responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto no mercado e por todas as ações necessárias a esse fim. Efetua estudos de mercado para deteção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a atualização de catálogos e mostruários.

Inspetor de vendas - Trabalhador que supervisiona a ação dos técnicos de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades e reclamações.

Operador de máquinas - Trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: de empilhador, de monta-cargas, de ponte móvel, de grua, de balança ou báscula.

Prospetor de vendas - O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode organizar ou colaborar na organização de exposições.

Servente de armazém - O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém ou estabelecimento e de outras tarefas indiferenciadas.

Técnico comercial - É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais do comércio.

Técnico de compras - Trabalhador cuja função primordial é a aquisição de materiais necessários às operações e

Obtido em: www.simedicos.pt

áreas conexas, através de pesquisa de mercado, procurando as melhores condições de aquisição, designadamente no que respeita a qualidade e preços.

Técnico de logística - Trabalhador que controla os circuitos inerentes à distribuição dos produtos acabados da empresa até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e stocks. Também gere e controla a rede de transporte dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efetua ações de venda em função dos objetivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Trabalhadores metalúrgicos

Apontador - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Chefe de equipa - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente um grupo de trabalhadores com atividade afim.

Coordenador de manutenção - É o trabalhador que coordena a manutenção de uma unidade fabril complexa que tem a seu cargo a conservação de instalações de tipo de fabricação diferentes.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros trabalhadores.

Condutor de máquinas - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, designadamente empilhador, monta-cargas, pontes e pórticos móveis, gruas e quaisquer outras máquinas para transporte ou arrumação de materiais ou produtos.

Especialista de manutenção industrial - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

Fresador mecânico - É o trabalhador que numa máquina fresadora executa peças, trabalhando por modelo ou desenho, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Maquinista de força motriz - É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica e outras.

Montador de estruturas metálicas ligeiras - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

Montador de máquinas ou peças em série - É o trabalhador que em linhas de montagem monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

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

Operador de máquinas de balancé - É o trabalhador que manobra com a máquina de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Praticante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para todas as profissões metalúrgicas não excecionadas no anexo II.

Preparador auxiliar de trabalho - É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base e elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador de fabrico - É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise da distribuição do trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que elaboram as estatísticas industriais e afins.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de líquidos, combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, plataformas, caldeiras e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Servente - É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se nesta categoria os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução pelo trabalhador de meios mecânicos.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando processos de soldadura, liga entre si elementos ou peças de natureza metálica ou outra.

Técnico eletromecânico - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas ou elétricas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

Técnico mecatrónico - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas, elétricas ou eletrónicas de determinados sistemas elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou

Obtido em: www.simedicos.pt

outros, e diagnósticos de avarias em PLC, supervisores e redes de informação.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro - O trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30/4/66, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

Ajudante de fogueiro - O trabalhador que sob a orientação e responsabilidade do fogueiro assegura o abastecimento de combustível dos geradores manuais ou automáticos e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados e exerce as funções nos termos estabelecidos no Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Trabalhadores da construção civil

Apontador - É o trabalhador que executa as folhas de ponto e de ordenados nas obras com menos de cinquenta trabalhadores, podendo fazer ainda o registo de entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas.

Carpinteiro - É o trabalhador que, normal e predominantemente, trabalha em madeira no banco da oficina ou na obra, executa e monta estruturas ou moldes. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Encarregado - É o trabalhador que, sob a direção do superior hierárquico, dirige um grupo de profissionais cujo trabalho coordena.

Encarregado geral - É o trabalhador diplomado com o curso de construção civil ou outros legalmente equiparados ou de nível superior que superintende um conjunto de obras em diversos locais.

Guarda - É o trabalhador que executa funções de guarda, vigilância, ronda ou plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer dependência da obra.

Pedreiro - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra, blocos e materiais equiparados, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias e outros trabalhos similares ou complementares. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Pré-oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Pintor - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Servente - É o trabalhador com mais de 18 anos, sem qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros, estaleiros, ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Trabalhadores eletricistas

Ajudante - Trabalhador que coadjuva os oficiais preparando-se para essa função.

Chefe de equipa - Trabalhador eletricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substitui-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa ativamente.

Encarregado - Trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial eletricista - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controle industrial.

Oficial principal ou técnico de eletricidade - Trabalhador eletricista cujas funções se baseiam em reparações de equipamento estático e dinâmico de grande complexidade ou responsabilidade.

Pré-oficial - Trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições. Elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes. Amanha o peixe prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confecionar, emprata-os e guarnece-os. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe, especialmente, requisitar os géneros necessários à confeção das ementas. Organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigia a sua apresentação e higiene, mantendo em dia um inventário de todo o material de cozinha, trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos.

Empregado de balcão - Serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confeção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas e cobra as importâncias dos respetivos consumos, arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de cantina ou refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições. Prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente. Coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo. Receciona e distribui refeições, levando tabuleiros das mesas e transporta-os para a cozinha. Lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode

Obtido em: www.simedicos.pt

proceder a serviços de preparação de refeições, tais como limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos, preparação de guarnição para os pratos e executa serviços de limpeza e asseio a diversos sectores.

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

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as várias dependências de um refeitório, limpa determinadas superfícies, varrendo, retirado o pó ou lavando, recobre com cera os soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração, remove o pó e tira manchas das paredes, tetos e móveis, dá brilho aos objetos metálicos, lava vidros e persianas, arruma móveis, objetos de adorno e outros; pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavandaria e de copa.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista - Trabalhador que acompanha o motorista de um veículo, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção decorrente do uso normal do mesmo, vigiar e auxiliar as manobras, arrumar as mercadorias no veículo, fazer a sua entrega no destino, podendo ainda fazer a cobrança dessas mercadorias e/ou do seu transporte. Pode, eventualmente, coadjuvar na movimentação e arrumação dos produtos normalmente transportados.

Montador de pneus - Trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

Motorista de ligeiros e pesados - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Servente - Trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas em veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro - Trabalhador que exerce, direta ou indiretamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no estado normal, com ações preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados que vão complementar a ação clínica.

Trabalhadores técnicos de desenho

Assistente operacional - É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projeto, orienta a sua concretização na obra, interpretando as diretrizes nela estabelecidas e adaptando-se aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projetos de várias atividades.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de artes gráficas - É o trabalhador que interpreta tecnicamente e executa a partir de um original, esboço ou maqueta, material gráfico ou publicitário.

Desenhador especializado - Interpreta e executa, a partir de um original de esboço ou maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

Desenhador-projetista - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto das partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador de topografia - É o trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico, ou fotográfico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

Praticante - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Trabalhadores de engenharia

Trabalhador de engenharia de grau I - É o trabalhador que, não sendo admitido diretamente para o exercício de qualquer das funções dos graus abaixo enumerados, após a sua admissão na empresa adapta os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia à prática quotidiana da empresa.

Pode, nomeadamente, sob orientação permanente de um superior hierárquico, executar trabalho técnico simples e ou de rotina, participar em grupos de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante.

Obtido em: www.simedicos.pt

Pode também elaborar especificações e estimativas, acompanhando a realização nas diferentes fases dos processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais ou projetos e sua concretização, tomado conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho.

Trabalhador de engenharia de grau II - É o trabalhador que elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises, trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares só ou integrado em grupo de trabalho em que participe como colaborador executante.

Pode, nomeadamente, prestar assistência a trabalhadores de engenharia mais qualificados nas atividades de produção e apoio, laboratório, projetos e sua concretização, investigação e acessórios e, complementarmente, participar em atividade técnico-comercial, tarefas coordenadas por um superior hierárquico.

Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia.

Trabalhador de engenharia de grau III - É o trabalhador que coordena, dirige e controla, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, trabalhos de engenharia para os quais dispõe de experiência acumulada necessitando de capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade.

Poderá executar trabalhos nas atividades de produção e apoio, laboratório, projetos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, participar na atividade técnico-comercial.

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Deverá receber orientação de um trabalhador de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares e ou complexos.

Pode coordenar, dirigir e controlar, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares.

Trabalhador de engenharia de grau IV - É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa exerce o primeiro nível da supervisão direta e contínua de outros trabalhadores de engenharia, coordenando, dirigindo e organizando uma ou várias secções ou sectores nas atividades que requerem especialização, tais como produção e apoio, laboratório projetos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, atividades técnico-comerciais.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento.

Poderá rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos e sectores.

Trabalhador de engenharia de grau V - É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa, supervisionando várias equipas de trabalhadores de engenharia do mesmo ou vários ramos, coordena, estuda, organiza, dirige e controla vários departamentos e ou serviços nas atividades que lhe são próprias. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvam grandes encargos ou objetivos estruturais e concernentes à política geral da empresa.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação dos objetivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto à eficiência e justeza das soluções.

Trabalhador de engenharia de grau VI - É o trabalhador que exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando nos limites dos poderes que lhe estão investidos as atividades da empresa nos diferentes ramos de engenharia.

Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia.

Colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa.

Poderá exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de engenharia de acordo com os objetivos da política geral da empresa.

O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respetiva coordenação.

Para efeitos internos relativos à hierarquização de funções nas empresas estas podem atribuir aos trabalhadores de engenharia, respetivamente, as seguintes denominações:

– Trabalhador de engenharia de grau I - Trabalhador de engenharia estagiário;

– Trabalhador de engenharia de grau II - Trabalhador de engenharia sem responsabilidade de chefia;

– Trabalhador de engenharia de grau III - Trabalhador de engenharia chefe de secção, chefe de sector, adjunto de chefe de departamento, adjunto de chefe de serviço;

– Trabalhador de engenharia de grau IV - Trabalhador de engenharia chefe de departamento ou serviço;

– Trabalhador de engenharia de grau V - Trabalhador de engenharia chefe de divisão;

– Trabalhador de engenharia de grau VI - Trabalhador de engenharia director de serviços ou diretor fabril.

Trabalhadores gráficos

Praticante - Trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a função de estagiário.

Estagiário - Trabalhador que estagia para a profissão de impressor.

Flexografia

Impressor - Regula e conduz máquinas de impressão, em que esta é efetuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos. Pode montar os clichés de borracha nos cilindros das máquinas de impressão, faz alceamento, efetua correções e afinações necessárias, regula a marginação, afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas

Obtido em: www.simedicos.pt

para imprimir mais de uma cor. Imprime sobre várias matérias; têxtil, plástico ou papel, e normalmente a máquina é alimentada por bobinas.

Litografia

Impressor - Regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, folha-de--flandres e plásticos indiretamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, diretamente folhas de papel ou chapa de folha-de-flandres por meio de uma pedra gravada (pedra litográfica). Faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina; providência a alimentação das máquinas; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias-tintas; efetua correções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores efetua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traço dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas em máquina.

Rotogravura

Impressor - Regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, plástico e outros materiais, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais do impressor de litografia.

Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza

Chefe de serviços gerais - Trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores do quadro de pessoal de serviços gerais.

Guarda, vigilante ou rondista - O trabalhador cuja atividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro - O trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, pessoal, mercadorias e veículos.

Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência e de outros serviços da mesma natureza.

Trabalhador de limpeza - O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, incluindo refeitórios, e arrumações inerentes aos respetivos serviços.

ANEXO II

Admissão e evolução profissional

A - Condições gerais de admissão

1- Habilitações mínimas: as habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional exigíveis para a função.

2- Idade mínima: a idade mínima legal aplicável à atividade ou sector da empresa para que se verificar a admissão.

B - Acessos, carreiras e categorias profissionais

Regras gerais

1- A admissão para as categorias profissionais enquadradas nos grupos de retribuição VI e VII do anexo III poderá ser precedida de estágio com a duração de seis meses durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal não inferior a 90 % da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado.

2- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a função durante um período equivalente à duração para ele prevista, desde que documentado.

Regras específicas

I - Trabalhadores químicos

1- Os trabalhadores admitidos ou promovidos para os escalões do quadro abaixo serão sujeitos a um estágio com as durações máximas a seguir indicadas:

Categorias	Tempo de estágio (dias)
Chefia nível I	150
Chefia nível II	120
Chefia nível III	120
Chefia nível IV	90
Especialista	120
Especializado	90
Semiespecializado	60

2- O tempo de estágio para as categorias de chefia nível I, II, e III poderá ser excecionalmente prolongado por um período de igual duração, se se verificar, no seu termo, que o trabalhador não está devidamente preparado, ou se as características da indústria assim o impuserem.

3- Tratando-se de admissões que se tornam definitivas o tempo de estágio conta-se a partir da data de admissão.

4- Tratando-se de promoções de trabalhadores ao escalão superior, só se tornam efetivas após o período de estágio previstos no número 1, sendo reconhecida a aptidão e/ou o aproveitamento do trabalhador.

5- Durante o período de estágio o trabalhador desempenhará apenas as funções inerentes ao posto de trabalho do escalão para o qual estagia.

6- Sempre que seja comprovada a aptidão e preparação do trabalhador antes do termo do estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como se tivesse cumprido a totalidade do tempo estipulado no número 1.

7- Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente

Obtido em: www.simedicos.pt

te ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

II - Trabalhadores administrativos

1- O estagiário, logo que complete dois anos de estágio ou, no caso de ter o 12.º ano de escolaridade ou 21 anos de idade, logo que complete 1 ano de estágio, será promovido a assistente administrativo de 3.ª

2- Os assistentes administrativos de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

3- O número de estagiários não poderá ser superior aos dos assistentes administrativos de 3.ª

III - Trabalhadores comerciais

1- O empregado comercial ajudante, logo que complete dois anos de permanência na categoria, será promovido a empregado comercial de 3.ª

2- Os empregados comerciais de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

IV - Trabalhadores metalúrgicos

1- Podem ser admitidos como praticantes os trabalhadores que fazem tirocínio para todas as profissões metalúrgicas, à exceção de: coordenador de manutenção, coordenador de equipa de manutenção, encarregado, técnico de mecatrónica, chefe de equipa, preparador de trabalho, técnico eletromecânico, programador de fabrico, apontador, servente, condutor de máquinas, especialista de manutenção industrial.

2- A permanência na categoria profissional de praticante não pode ser superior a dois anos.

3- O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa ou empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de duração de tirocínio de praticante, de acordo com certificado comprovativo do exercício desse tirocínio, obrigatoriamente passado pelas empresas.

4- Os profissionais metalúrgicos de 3.ª e 2.ª classe não deverão permanecer nessas classes mais do que quatro anos.

5- Decorrido o prazo estabelecido no número anterior poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

6- O exame referido no número anterior poderá ser requerido diretamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por um representante a indicar pelo empregador e outro pelo sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se, os quais escolherão de comum acordo um terceiro, que presidirá.

V - Trabalhadores eletricistas

1- Ascendem à categoria de pré-oficial os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço na categoria.

2- Ascendem diretamente à categoria de pré-oficial os trabalhadores com diploma das escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista, ou de montador eletricista, os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, curso de mecânico eletricista ou de radio montador da Escola Militar de Eletromecânica e curso do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra, bem como de cursos equiparados.

3- Ascendem à categoria de oficial os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

4- O número de ajudantes e pré-oficiais não pode ser superior ao de oficiais.

VI - Trabalhadores da construção civil

1- Ascendem à categoria de oficial de 2.ª os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

2- Os oficiais de 2.ª de construção civil ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquela categoria.

VII - Trabalhadores fogueiros

1- As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias profissionais de ajudante de fogueiro e fogueiro são as fixadas no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30/4/1966.

2- A progressão na carreira profissional processa-se de acordo com o previsto naquele regulamento.

VIII - Trabalhadores de engenharia

1- Consideram-se os graus I e II respetivamente de estágio e de adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

2- A integração dos trabalhadores de engenharia nos diversos graus será independente da extensão do grau académico que possuírem, devendo reportar-se apenas ao nível técnico e responsabilidade efetivamente assumida.

IX - Trabalhadores técnicos de desenho

Ascendem à categoria de desenhador (até 3 anos) os praticantes que possuam um curso técnico de desenho oficialmente reconhecido e tenham completado 2 anos de serviço na categoria.

X - Trabalhadores gráficos

1- Ascendem à categoria de estagiário os praticantes que tenham completado 2 anos de serviço na categoria.

2- Ascendem à categoria de impressor (uma ou duas cores) os estagiários que tenham completado 2 anos de serviço na categoria e não tenham avaliação negativa.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO III

Enquadramento e retribuições mínimas mensais (em vigor a partir de 1 de janeiro de 2015)

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Grupo I: Diretor Trabalhador de engenharia - Grau VI	1 340,00	1 269,00
Grupo II: Chefe de divisão Trabalhador de engenharia - Grau V	1 132,00	1 062,00
Grupo III: Analista de sistemas (adm.) Chefe de departamento ou serviço Trabalhador de engenharia - Grau IV	972,00	901,00
Grupo IV: Chefe de vendas (com.) Chefia de nível I (quim.) Coordenador de manutenção (met.) Técnico de informática Técnico de informática industrial Técnico oficial de contas Tesoureiro Trabalhador engenharia - Grau III	881,00	808,00
Grupo V: Assistente operacional (t.d.) Chefe de secção (adm.) Chefia nível II (quím.) Desenhador-projetista (t.d.) Encarregado-geral de armazém (com.) Gestor de produto (com.) Inspetor de vendas (com.) Secretário/a de administração (adm.) Técnico de contabilidade (adm.) Trabalhador engenharia - Grau II	814,00	745,00
Grupo VI: Analista chefe (quim.) Chefe de secção comercial Desenhador especializado (t.d.) Encarregado (met./elet.) Encarregado armazém (com.) Encarregado-geral (c.c.) Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de compras (adm./com.) Técnico de embalagem Técnico de higiene/segurança/ambiente Técnico de logística (com.) Técnico de mecatrónica (met.) Técnico de recursos humanos Técnico de secretariado Tradutor (mais de 1 ano)	745,00	680,00
Grupo VII Chefe de equipa (met./elet.) Chefia de nível III (quim.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t.d.) Encarregado (c.c.) Encarregado refeitório Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.) Preparador de trabalho (met.) Prospetor de vendas Técnico de vendas Técnico eletromecânico Trabalhador de engenharia - Grau I Tradutor (até 1 ano)	702,00	627,00
Grupo VIII Analista de 1.ª (quim.) Assistente administrativo de 1.ª Caixa (adm.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t.d.) Empregado comercial de 1.ª Enfermeiro Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.) Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª (met.) Impressor (mais de duas cores) (gráfico) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Motorista de pesados (rod. e gar.) Oficial eletricista (mais três anos) Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª (met.) Programador de fabrico (mais um ano) (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Técnico de computador Técnico de controlo de qualidade (quím.) Técnico de produção (quím.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.)	657,00	588,00
Grupo IX Analista de 2.ª (quim.) Apontador (mais um ano) (met./c.c.) Assistente administrativo de 2.ª Carpinteiro de 1.ª (c.c.) Chefe de serviços gerais (port.vig.) Chefia nível IV (quím.) Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Demonstrador (com.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t.d.) Empregado comercial de 2.ª Especialista (quím.) Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.) Fogueiro de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª (met.) Impressor (uma ou duas cores) (gráfico) Maquinista força motriz de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.) Motorista de ligeiros (rod.) Oficial eletricista (até três anos) Operador máquinas de balancé de 1.ª (met) Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Soldador de 1.ª (met.) Telefonista/rececionista de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª (met.)	622,00	555,00
Grupo X Ajudante de motorista (gar.) Analista de 3.ª (quim.) Apontador do 1.º ano (met./c.c.) Assistente administrativo de 3.ª	591,00	520,00

Obtido em: www.simedicos.pt

Caixa de balcão (com.) Carpinteiro de 2.ª Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.) Cozinheiro de 2.ª Empregado comercial de 3.ª Empregado de balcão (hot.) Especialista de manutenção industrial de 3.ª (met.) Especializado (quím.) Estagiário (gráfico) Fogueiro de 3.ª Fresador mecânico de 3.ª (met.) Maquinista força motriz de 2.ª (met.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 1.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 2.ª (met.) Operador de máquinas (com.) Operador máquinas de balancé de 2.ª (met) Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Pré-oficial do 2.º ano (elet.) Preparador auxiliar de trabalho de 3.ª (met.) Programador de fabrico (1.º ano) (met.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª (met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Soldador de 2.ª (met.) Telefonista/rececionista de 2.ª	591,00	520,00
Grupo XI Ajudante de fogueiro do 2.º ano Auxiliar administrativo Distribuidor (com.) Embalador (com.) Empregado comercial ajudante do 2.º ano Empregado de cantina ou refeitório Estagiário do 2.º ano (adm.) Guarda, vigilante ou rondista (port/c.c.) Montador de pneus (gar.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 2.ª (met.) Porteiro (port./vig.) Praticante do 2.º ano (graf./met./t.d.) Pré-oficial (c.c.) Pré-oficial do 1.º ano (elet.) Preparador de laboratório (quím.) Semiespecializado (quím.)	556,00	486,00*
Grupo XII Ajudante de eletricista Ajudante de fogueiro do 1.º ano Auxiliar de produção (quím.) Empregado comercial ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano (adm.) Praticante do 1.º ano (graf./met./t.d.) Servente (met./c.c./rod.) Servente de armazém (com.) Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)	530,00	459,00*

(*) - A estes grupos salariais aplica-se o valor da RMMG, quando superior.

Notas:

1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3.270.000,00 €;

Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3.270.000,00 €.

2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da faturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3- O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6- Os valores da tabela salarial produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2015. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de janeiro de 2015 os valores das cláusulas 48.ª (Abono para falhas) e 52.ª (Refeitórios e subsídio de refeição).

7- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2015 podem ser pagos até 31 de março de 2016, integral ou faseadamente.

8- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

9- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

10- As tabelas salariais e cláusulas pecuniárias para os anos de 2016, 2017 e 2018 serão atualizadas nos seguintes termos:

– 2016: Acréscimo de 1 % + IPC* de 2015;
– 2017: Acréscimo de 1 % + IPC* de 2016;
– 2018: Acréscimo de 1 % + IPC* de 2017.

(*) Valor real do Índice de Preços ao Consumidor publicado pelo INE.

11- Os valores salariais decorrentes da aplicação das percentagens estabelecidas no número anterior serão na tabela salarial arredondados para o euro superior e nas cláusulas de expressão pecuniária para a dezena de cêntimos superior.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO IV

Tabela de reclassificação das categorias profissionais

Grupos profissionais	Anterior designação	Nova designação
Trabalhadores químicos:	Não especializado	Auxiliar de produção
Trabalhadores administrativos:	Chefe de departamento Contabilista Contínuo Correspondente em línguas estrangeiras Dactilógrafo Diretor de serviços Escriturário: de 1.ª de 2.ª de 3.ª Estagiário do 1.º biénio/Estagiário do 3.º ano ou com mais de 21 anos Guarda-livros Operador de máquinas auxiliares Programador de informática Secretário de direção Subchefe de secção Técnico de *software* Telefonista	Chefe de departamento ou serviço Técnico oficial de contas Auxiliar administrativo Tradutor Assistente administrativo Diretor Assistente administrativo: de 1.ª de 2.ª de 3.ª Estagiário do 1.º ano ou do 2.º ano ou assistente administrativo de 3.ª, consoante o caso Técnico de contabilidade Auxiliar administrativo Técnico de informática Técnico de secretariado Técnico administrativo Técnico de informática industrial Telefonista/Rececionista
Trabalhadores do comércio:	Caixeiro: de 1.ª de 2.ª de 3.ª Praticante de caixeiro/ Caixeiro-ajudante Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Caixeiro encarregado ou chefe de secção Conferente Promotor de vendas	Empregado comercial: de 1.ª de 2.ª de 3.ª Empregado comercial ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano ou empregado comercial de 3.ª, consoante o caso Técnico de vendas Técnico de vendas Chefe de secção comercial Fiel de armazém Técnico de vendas
Trabalhadores metalúrgicos:	Encarregado de conservação Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte: de 1.ª de 2.ª Afinador de máquinas: de 1.ª de 2.ª de 3.ª Mecânico de aparelhos de precisão: de 1.ª de 2.ª de 3.ª Não especializado	Coordenador de manutenção Condutor de máquinas: Até 6 anos ou mais de 6 anos, consoante o caso Especialista de manutenção industrial: de 1.ª de 2.ª de 3.ª Técnico eletromecânico: Servente
Trabalhadores eletricistas:	Ajudante do 1.º ano/2.º ano	Ajudante de eletricista
Trabalhadores de hotelaria:	Encarregado de refeitório tipo B ou C	Encarregado de refeitório
Trabalhadores rodoviários:	Servente de viaturas de carga	Servente
Trabalhadores técnicos de desenho:	Praticante/Tirocinante	Praticante do 1.º ano, do 2.º ano ou desenhador até 3 anos, consoante o caso
Trabalhadores gráficos:	Aprendiz/Auxiliar gráfico	Praticante do 1.º ano, do 2.º ano ou estagiário, consoante o caso

Obtido em: www.simedicos.pt

Declaração final dos outorgantes

1- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

2- A presente convenção substitui integralmente o CCTV/PRT para as Indústrias Químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 29 de julho de 1977, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2003, bem como substitui o CCT para as Indústrias Químicas, aplicável aos trabalhadores fogueiros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 1983, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2003.

Lisboa, 20 de outubro de 2015.

Pela APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

José Manuel Gião Falcato, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

Marta Maria Reis Pires, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de novembro de 2015, a fl. 181 do livro n.º 10, com o n.º 126/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente instrumento parcelar e transitório de regulamentação coletiva de trabalho (doravante, instrumento) aplica-se a todos os trabalhadores enfermeiros filiados na associação sindical outorgante que, vinculados por contrato de trabalho (doravante, trabalhador enfermeiro), celebrado com entidades públicas empresariais do setor da saúde, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

2- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pelo presente instrumento 38 entidades empregadoras e 11 000 trabalhadores.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 2.ª

Níveis remuneratórios e posições remuneratórias

Os níveis e posições remuneratórios dos trabalhadores enfermeiros abrangidos pelo presente instrumento, são correspondentes aos aplicáveis aos trabalhadores enfermeiros integrados na carreira especial de enfermagem.

Cláusula 3.ª

Entrada em vigor e produção de efeitos

1- O presente instrumento entra em vigor nos termos gerais e produz efeitos a partir de 1 de outubro de 2015.

2- Independentemente do disposto no número anterior, a entrada em vigor do presente instrumento, não prejudica o pagamento de eventuais diferenciais que venham a ser apurados por meios processuais e procedimentais idóneos.

Cláusula 4.ª

Aplicação do presente instrumento

1- Os trabalhadores filiados na estrutura sindical outorgante do presente instrumento, contratados pelas entidades empregadoras igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes à carreira de enfermagem, transitam para a categoria de enfermeiro, ficando por ele abrangidos, aplicando-se-lhes, para efeitos de reposicionamento remuneratório, o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea *c)* do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, nos casos em que a remuneração do trabalhador enfermeiro integre uma componente fixa e uma variável, deve atender-se ao somatório das duas componentes, sem prejuízo do que remanesça.

Lisboa, 29 de setembro de 2015.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Algarve, EPE;
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;
Centro Hospitalar de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;
Centro Hospitalar do Porto, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;
Hospital da Senhora da Oliveira, Guimarães, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Santa Maria Maior, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Dr.ª Maria Teresa Fernandes de Jesus de Sousa Carneiro, mandatária.

Dr. Agostinho Xavier Dourado Barreto, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Dr. José Carlos Martins, mandatário.
Dr.ª Guadalupe Simões, mandatário.
Dr. Jorge Rebelo, mandatário.
Dr. Pedro Frias, mandatário.

Depositado em 6 de novembro de 2015, a fl. 180 do livro n.º 11, com o n.º 124/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente instrumento parcelar e transitório de regulamentação coletiva de trabalho (doravante, instrumento) apli-

Obtido em: www.simedicos.pt

ca-se a todos os trabalhadores enfermeiros filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados por contrato de trabalho (doravante, trabalhador enfermeiro), celebrado com entidades públicas empresariais do setor da saúde, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

2- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pelo presente instrumento 38 entidades empregadoras e 11 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Níveis remuneratórios e posições remuneratórias

Os níveis e posições remuneratórios dos trabalhadores enfermeiros abrangidos pelo presente instrumento, são correspondentes aos aplicáveis aos trabalhadores enfermeiros integrados na carreira especial de enfermagem.

Cláusula 3.ª

Entrada em vigor e produção de efeitos

1- O presente instrumento entra em vigor nos termos gerais e produz efeitos a partir de 1 de outubro de 2015.

2- Independentemente do disposto no número anterior, a entrada em vigor do presente instrumento, não prejudica o pagamento de eventuais diferenciais que venham a ser apurados por meios processuais e procedimentais idóneos.

Cláusula 4.ª

Aplicação do presente instrumento

1- Os trabalhadores filiados na estrutura sindical outorgante do presente instrumento, contratados pelas entidades empregadoras igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes à carreira de enfermagem, transitam para a categoria de enfermeiro, ficando por ele abrangidos, aplicando-se-lhes, para efeitos de reposicionamento remuneratório, o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea *c)* do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, nos casos em que a remuneração do trabalhador enfermeiro integre uma componente fixa e uma variável, deve atender-se ao somatório das duas componentes, sem prejuízo do que remanesça.

Lisboa, 30 de setembro de 2015.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Algarve, EPE;
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;
Centro Hospitalar de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;
Centro Hospitalar do Porto, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;
Hospital da Senhora da Oliveira, Guimarães, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Santa Maria Maior, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Dr.ª Maria Teresa Fernandes de Jesus de Sousa Carneiro, mandatária.

Dr. Agostinho Xavier Dourado Barreto, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem:

Dr. Fernando Rodrigues Correia, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

Dr. José Correia Azevedo, mandatário.

Depositado em 6 de novembro de 2015, a fl. 180 do livro n.º 11, com o n.º 125/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Alteração e texto consolidado

Para garantir a prestação de cuidados de saúde com a qualidade que se impõe, o Serviço Nacional de Saúde deve estruturar-se em carreiras perfeitamente definidas, que assegurem que os serviços e estabelecimentos se encontrem dotados com profissionais devidamente qualificados e disponíveis para corresponder às necessidades dos utentes.

Neste sentido, e no que respeita ao pessoal médico, foi celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, um acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009.

Reconhecendo as partes a necessidade de proceder a algumas alterações e, em particular, a fixar o correspondente regime remuneratório, aquele acordo coletivo de trabalho veio a sofrer algumas alterações, materializadas no texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013.

No âmbito do processo de contratação coletiva acabado de referir, e como decorre, em termos expressos, da correspondente ata de entendimento, datada de 14 de outubro de 2012, as partes comprometeram-se a acompanhar a execução do acordo, o que foi feito através da comissão tripartida prevista, tendo igualmente sido, desde logo, assumido que, volvidos que fossem dois anos e na sequência do acompanhamento do acordo, seria equacionada a possibilidade de, caso tal se justificasse, serem revistos os instrumentos jurídicos em vigor.

Assim, e na sequência do processo de contratação coletiva que se iniciou no passado dia 24 de outubro de 2014, as partes concordam na alteração das seguintes cláusulas do acordo coletivo de trabalho, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013, procedendo-se, igualmente, à republicação do texto integral consolidado.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- […]

2- […]

3- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 39 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores.

Cláusula 8.ª

Atividade privada e incompatibilidades

1- Nos termos do número 3 da Base XXXI da Lei de Bases da Saúde, aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora pública de compromisso de honra de que, por esse motivo, não resulta qualquer condição de incompatibilidade, conforme modelo de declaração que consta do anexo III ao presente acordo, dele fazendo parte integrante.

2- […]

3- […]

4- […]

a) […]

b) […]

c) […]

5- São consideradas atividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção e chefia no âmbito dos estabelecimentos e serviços do SNS, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau.

Cláusula 32.ª

Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico

1- A regulamentação das normas particulares de organização e disciplina do trabalho na carreira médica deve ser objeto de acordo de empresa no âmbito de cada entidade pública empresarial onde os trabalhadores médicos exercem funções.

2- O procedimento negocial previsto no número anterior entre cada entidade empregadora e as associações sindicais outorgantes deve ser desencadeado até 30 dias após o início de vigência da presente cláusula e estar concluído nos 90 dias subsequentes.

3- Constituem matérias a regular em cada convenção coletiva referida no número um, designadamente:

a) Organização do trabalho médico;

b) Intervalos de descanso;

c) Regime de descansos compensatórios;

d) Procedimento de fixação do horário de trabalho.

Lisboa, 28 de julho de 2015.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Alto Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Algarve, EPE;
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria-Pombal, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;

Obtido em: www.simedicos.pt

Centro Hospitalar de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;
Centro Hospitalar do Porto, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital de Faro, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Santa Maria Maior, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Carlos José das Neves Martins, mandatário.
Fernando José Montenegro Sollari Allegro, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

Dr.ª Merlinde Madureira, mandatária.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Dr. Jorge Paulo Seabra Roque Cunha, mandatário.
Dr. Paulo Simões, mandatário.
Dr. Ricardo Mexia, mandatário.

ANEXO III

«F- (nome completo, número da cédula profissional e categoria profissional), na qualidade de filiado/a num dos Sindicatos dos Médicos, a quem se aplica por este facto o disposto na cláusula 8.ª, número 1, do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 41, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, bem como nos termos da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 48/90, de 24 de agosto, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada, com caráter habitual, remunerada, em diversos locais, correspondente ao exercício da Medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a ora declarante exerce no Serviço Nacional de Saúde, no âmbito da carreira médica.

0/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

_____ (local), ____ de _____ de _____ (data)

_____
(Assinatura)»

Texto consolidado

I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (doravante, ACT) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O ACT aplica-se a todos os trabalhadores médicos filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados por contrato individual de trabalho (doravante, trabalhador médico), exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

3- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 39 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1- O ACT entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o ACT renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o ACT renova-se por um período de 18 meses.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis pos-

Obtido em: www.simedicos.pt

teriores à receção da contraproposta e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de renovação parcial.

6- Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

II

Carreira profissional e definição de funções

Cláusula 3.ª

Perfil profissional

1- Considera-se «trabalhador médico» o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2- A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

3- O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

Cláusula 4.ª

Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente ACT são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira aplicável aos médicos nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 5.ª

Estrutura da carreira

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

a) Assistente;

b) Assistente graduado;

c) Assistente graduado sénior.

Cláusula 6.ª

Qualificação médica

1- A qualificação médica tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos médicos na carreira médica e compreende os seguintes graus:

a) Especialista;

b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

Cláusula 7.ª

Aquisição e utilização do grau

1- O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2- O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

a) Avaliação curricular;

b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;

c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3- Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira médica que obtenham o grau de consultor, na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior, são integrados na categoria de assistente graduado.

4- No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

Cláusula 8.ª

Atividade privada e incompatibilidades

1- Nos termos do número 3 da Base XXXI da Lei de Bases da Saúde, aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora pública de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade, conforme modelo de declaração que consta do anexo III ao presente acordo, dele fazendo parte integrante.

2- A acumulação com funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o Serviço Nacional de Saúde qualquer responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

3- A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

Obtido em: www.simedicos.pt

a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;

b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;

c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5- São consideradas atividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção e chefia no âmbito dos estabelecimentos e serviços do SNS, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau.

Cláusula 9.ª

Áreas de exercício profissional

1- A carreira médica organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se, desde já, criadas as áreas hospitalar, medicina geral e familiar, saúde pública, medicina legal e medicina do trabalho.

2- Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 10.ª

Área hospitalar

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;

b) Registar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;

c) Participar na formação dos médicos internos;

d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;

e) Participar em projetos de investigação científica;

f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

g) Desempenhar funções docentes;

h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;

i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;

j) Participar em júris de concurso;

l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;

c) Coordenar a dinamização da investigação científica;

d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;

e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;

f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;

g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;

b) Coordenar os processos de acreditação;

c) Exercer, quando nomeado, cargos de direção e chefia;

d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;

e) Substituir o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 11.ª

Área de medicina geral e familiar

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Prestar cuidados de saúde globais e continuados a uma lista de utentes inscritos com uma dimensão de, no máximo, 1900 utentes, correspondentes a 2358 unidades ponderadas, pela qual é responsável, individualmente e em equipa, bem como desenvolver atividades de prevenção das doenças e, ainda, promover a gestão da sua lista;

b) Exercer, nos centros de saúde, funções de apoio, de carácter transitório, aos utentes sem médico de família;

c) Registar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;

d) Orientar e seguir os doentes na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, nomeadamente quanto a cuidados hospitalares, mediante relatório escrito confidencial;

e) Promover a articulação com outros níveis de prestação de cuidados com o objetivo de proceder à sua adequada continuidade;

f) Responsabilizar-se por unidades funcionais do centro de saúde;

g) Participar na formação dos médicos internos;

h) Participar em projetos de investigação científica;

i) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

j) Desempenhar funções docentes;

l) Participar em júris de concurso;

m) Exercer nos centros de saúde funções integradas nos programas de saúde pública, designadamente as de assistência global às populações.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar a dinamização da investigação científica;

c) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;

d) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;

e) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento;

f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades assistenciais de investigação cien-

Obtido em: www.simedicos.pt

tífica e de formação médica na área da sua especialidade;

b) Coordenar os processos de acreditação;

c) Desempenhar cargos de direção e chefia, nomeadamente de membro do conselho clínico;

d) Coadjuvar a direção clínica dos centros de saúde nas atividades de gestão;

e) Substituir o coordenador de unidade da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 12.ª

Área de saúde pública

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Assegurar as atividades de promoção da saúde e prevenção da doença na população em geral ou em determinados grupos que a integram;

b) Identificar necessidades de saúde;

c) Monitorizar o estado de saúde da população e seus determinantes;

d) Promover e participar na formação dos médicos internos e na formação pré-graduada, pós-graduada e contínua dos diversos grupos profissionais que integram;

e) Participar na articulação das atividades de saúde pública com as da medicina geral e familiar e hospitalar;

f) Gerir programas e projetos nas áreas de defesa, proteção e promoção da saúde da população, no quadro dos planos nacionais de saúde ou dos respetivos programas ou planos regionais ou locais de saúde, nomeadamente vacinação, saúde ambiental, saúde escolar, saúde ocupacional e saúde oral;

g) Responsabilizar-se por unidades funcionais de saúde pública;

h) Cooperar com a autoridade de saúde;

i) Desempenhar funções docentes;

j) Participar em projetos de investigação científica;

l) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

m) Participar em júris de concursos;

n) Praticar atos médicos assistenciais nos limites do seu perfil profissional.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;

c) Promover a investigação e a vigilância epidemiológicas;

d) Desenvolver a investigação em saúde pública;

e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização relativos às áreas da saúde pública;

f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e assistente graduado e ainda:

a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em saúde pública;

b) Avaliar o impacte das várias intervenções em saúde;

c) Coordenar os processos de acreditação;

d) Desempenhar cargos de direção e chefia.

Cláusula 13.ª

Área de medicina legal

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Prestar as funções médico-legais e praticar atos periciais diferenciados;

b) Elaborar relatórios e pareceres médico-legais;

c) Participar na formação dos médicos internos;

d) Integrar a escala de exames periciais médico-legais urgentes;

e) Orientar o pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica e o pessoal técnico-ajudante de medicina legal na realização das suas tarefas;

f) Participar em projetos de investigação científica;

g) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

h) Desempenhar funções docentes;

i) Responsabilizar-se por unidades funcionais médico-legais;

j) Articular a prestação e a continuidade da intervenção médico-legal com os médicos das restantes áreas de exercício profissional;

l) Participar em júris de concurso;

m) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;

c) Coordenar projetos de investigação científica;

d) Coordenar projetos de bioética;

e) Coordenar projetos de informatização médico-legal e de telemedicina;

f) Coordenar os protocolos de intervenção médico-legal, bem como a gestão e gabinetes médico-legais e outras unidades funcionais;

g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;

b) Coordenar os processos de acreditação;

c) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;

d) Exercer as funções de diretor de serviço;

e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos, quando para tal designado.

Cláusula 14.ª

Área de medicina do trabalho

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respetivas fichas de aptidão,

Obtido em: www.simedicos.pt

bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

b) Registar, no processo clínico, os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;

c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;

d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;

e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;

f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;

g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacte na saúde dos trabalhadores, e avaliação e gestão dos riscos profissionais;

h) Participar nas atividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

i) Participar na formação dos médicos internos;

j) Participar em projetos de investigação científica;

l) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

m) Desempenhar funções docentes;

n) Participar em júris de concurso;

o) Colaborar em programas de saúde pública.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respetivo impacte na saúde dos trabalhadores;

c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;

d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;

e) Coordenar e dinamizar projetos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;

f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;

b) Coordenar os processos de acreditação;

c) Desempenhar cargos de direção e chefia;

d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;

e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 15.ª

Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 4.ª e 5.ª é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração da entidade empregadora.

Cláusula 16.ª

Subordinação

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direção próprios do empregador, incluindo o poder disciplinar, são da competência do órgão de administração da entidade empregadora e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O órgão de administração pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3- O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnica e científica atribuídas por lei, nem o nexo funcional de primeira linha de cada profissional ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 17.ª

Processo biográfico individual

1- A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de segurança social.

2- O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal da entidade empregadora e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio à entidade empregadora, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciárias.

3- O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

III

Admissão e período experimental

Cláusula 18.ª

Recrutamento

1- O recrutamento para os postos de trabalho da carreira

Obtido em: www.simedicos.pt

médica regulada pelo presente ACT, incluindo a mudança de categoria, é feito mediante processo de seleção.

2- O processo de seleção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração da entidade empregadora, com respeito pelas regras previstas no presente ACT e nas demais normas legais aplicáveis, dos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não-discriminação.

Cláusula 19.ª

Condições de admissão

1- Para a admissão à categoria de assistente é exigido o grau de especialista.

2- Para a admissão à categoria de assistente graduado é exigido o grau de consultor.

3- Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 20.ª

Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas, existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, ou ao abrigo da respetiva conversão, operada nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no presente ACT.

Cláusula 21.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalhado, nela se incluindo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

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

4- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 90 dias.

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

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6- Considera-se cumprido o período experimental, a que se referem os números anteriores, sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para o exercício da formação médica especializada, com a mesma entidade empregadora.

7- Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização.

8- Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

IV

Direitos, deveres e garantias das partes

A) Disposições gerais

Cláusula 22.ª

Princípio geral

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos devem proceder de boa-fé.

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

Cláusula 23.ª

Deveres da entidade empregadora

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;

b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores médicos nos termos da lei e do presente acordo afetando para o efeito os recursos financeiros necessários;

e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;

f) Não se opor nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no traba-

Obtido em: www.simedicos.pt

lho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;

m) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número 2 da presente cláusula;

n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACT e a lei.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea *m)* do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da entidade empregadora ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do CT.

Cláusula 24.ª

Deveres do trabalhador médico

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;

f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;

g) Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;

j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;

m) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACT e a lei.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador médico, dentro dos poderes que por aquela lhes tiverem sido atribuídos.

3- Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas *legis artis*, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;

b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;

c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;

d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;

e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;

f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;

g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

Cláusula 25.ª

Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora:

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

b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condi-

Obtido em: www.simedicos.pt

ções de trabalho ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente ACT;

e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no presente ACT;

f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;

g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

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

B) Formação profissional

Cláusula 26.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

3- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente ACT, bem como a autorizada pela entidade empregadora, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.

4- A formação dos trabalhadores integrados na carreira médica assume carácter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

5- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

6- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho extraordinário se este exceder duas horas diárias.

7- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

Cláusula 27.ª

Formação contínua

1- A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.

2- A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projeto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada um diga respeito e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 dias.

3- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores médicos com contrato sem termo de cada entidade empregadora e dos que nesta prestem serviço por período superior a 18 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador.

4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tinha utilizado nos últimos dois anos.

Cláusula 28.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos

1- Os trabalhadores médicos que, por sua iniciativa, frequentem cursos, ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número anterior por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

5- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- A utilização da faculdade referida nos números anterio-

Obtido em: www.simedicos.pt

res é definida a nível de estabelecimento, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

Cláusula 29.ª

Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

V

Prestação de trabalho

A) Disposições gerais

Cláusula 30.ª

Poder de direção

Cabe à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do ACT, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato individual de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 31.ª

Funções desempenhadas

1- O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas neste ACT.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios de cada especialidade médica.

3- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, direito a formação profissional adequada, não inferior a dez horas anuais.

5- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6- A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 2 confere ao trabalhador médico o direito de auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontre previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

Cláusula 32.ª

Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico

1- A regulamentação das normas particulares de organização e disciplina do trabalho na carreira médica deve ser objeto de acordo de empresa no âmbito de cada entidade pública empresarial onde os trabalhadores médicos exercem funções.

2- O procedimento negocial previsto no número anterior entre cada entidade empregadora e as associações sindicais outorgantes deve ser desencadeado até 30 dias após o início de vigência da presente disposição e estar concluído nos 90 dias subsequentes.

3- Constituem matérias a regular em cada convenção coletiva referida no número um, designadamente:

a) Organização do trabalho médico;

b) Intervalos de descanso;

c) Regime de descansos compensatórios;

d) Procedimento de fixação do horário de trabalho.

B) Local de trabalho

Cláusula 33.ª

Noção e âmbito

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação no estabelecimento da entidade empregadora identificado no contrato de trabalho.

2- O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento da entidade empregadora situado no mesmo concelho.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Considera-se compreendido no período normal de trabalho como tempo de trabalho efetivo o tempo despendido pelo trabalhador médico nas deslocações previstas no número 3.

5- O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador médico e o seu local de trabalho.

C) Tempo de trabalho

Cláusula 34.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos números seguintes.

2- O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde é organizado de segunda-feira a domingo.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

4- A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

5- Os trabalhadores médicos não podem realizar, em média, mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar, num período de referência de 6 meses.

Cláusula 35.ª

Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, precedido de consulta do trabalhador médico.

2- Os horários de trabalho são organizados, nomeadamente, segundo um dos seguintes tipos:

a) Horário fixo;

b) Horário flexível;

c) Horário desfasado;

d) Jornada contínua;

e) Isenção de horário.

3- As regras específicas de cada tipo de horário não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

Cláusula 36.ª

Horário fixo

1- No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder seis horas consecutivas.

Cláusula 37.ª

Horário flexível

1- Entende-se por «horário flexível» aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, a duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4- No final de cada período de referência há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5- Relativamente aos trabalhadores médicos portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média do trabalho é de sete horas.

7- A marcação de faltas prevista na alínea *a)* do número 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea *b)* do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 38.ª

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os horários em regime de trabalho fixo ou de horário flexível podem ser organizados de forma desfasada.

Cláusula 39.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário não superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador médico progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da data, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador médico adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador médico que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador médico adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador médico, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o

Obtido em: www.simedicos.pt

justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 40.ª

Isenção de horário

1- Por escrito, o trabalhador médico e a entidade patronal podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

a) Cargos de direção e chefia;

b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;

c) Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea *c)* do número 1 do artigo 219.º do CT.

3- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de doze horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

Cláusula 41.ª

Trabalho a tempo parcial

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

2- O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

Cláusula 42.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se «período de trabalho noturno» o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde, considera-se «período de trabalho noturno» o compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.

3- Entende-se por «trabalhador noturno» aquele que executе, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

4- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido, no período diário de trabalho seguinte, um descanso compensatório correspondente ao tempo de trabalho que, nas vinte e quatro horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

5- A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 43.ª

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos e que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se «trabalho suplementar» o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se «trabalho suplementar» aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

6- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 200 horas.

7- Para os trabalhadores médicos a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 200 horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 44.ª

Trabalho no serviço de urgência

1- Considera-se «serviço de urgência» o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a vinte e quatro horas.

2- No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial ou no regime de prevenção.

3- O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas.

4- O regime de trabalho correspondente a 40 horas de tra-

Obtido em: www.simedicos.pt

balho semanal implica a prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num período de referência de 8 semanas, sendo pago o trabalho extraordinário que exceda as 144 horas do período normal de trabalho, relativamente ao referido período de aferição.

5- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 6 horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

6- Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perfaçam 55 anos de idade, se o declararem, são dispensados de trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

7- O regime de trabalho no serviço de urgência previsto na presente cláusula é objeto de desenvolvimento em regulamento interno.

Cláusula 45.ª

Regimes de prevenção e de chamada

1- Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho de um ato médico assistencial de urgência.

2- Regime de chamada é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se em período de descanso, se comprometem a comparecer nas instalações da entidade empregadora para a realização de um ato médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade.

3- Qualquer dos regimes previstos na presente cláusula deve ser objeto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

VI

Remuneração

Cláusula 46.ª

Posições remuneratórias

1- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo I ao presente ACT, do qual faz parte integrante.

2- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo, em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

3- A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta o sistema de avaliação de desempenho.

Cláusula 47.ª

Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhadores médicos pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho do pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde nas seguintes modalidades:

a) Prevenção;

b) Chamada;

c) Trabalho em serviços de urgência, externa e interna;

d) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios;

e) Exercício de funções de apoio aos utentes sem médico de família dos estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde primários nos modelos organizativos que envolvam a existência de consultas abertas/recurso.

Cláusula 48.ª

Refeição e subsídio de refeição

1- Nas entidades empregadoras em que exista confeção própria de refeições, ou nas que adquiram refeições confecionadas por terceiros, é garantida uma refeição em espécie aos trabalhadores, em cada jornada de trabalho.

2- Quando seja inviável a garantia de refeição em espécie, ou caso o trabalhador médico não pretenda usufruir da mesma, a entidade empregadora processará um subsídio de refeição no valor de 4,27 €.

3- O trabalhador que prestar trabalho no período noturno tem direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ligeira, quente, ou subsídio de refeição no valor de 2,85 €.

4- O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no número anterior.

Cláusula 49.ª

Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores médicos que, por motivos de serviço, se desloquem para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito ao abono de ajudas de custo e transporte, nos termos dos números seguintes:

2- O abono diário para ajustas de custo tem seguinte valor:

a) No território português - 62,75 €;

b) No estrangeiro - 148,91 €.

3- As ajudas de custo previstas no número anterior correspondem ao pagamento de duas refeições e alojamento.

4- O pagamento da percentagem da ajuda de custo relativa ao alojamento (50 % no território nacional ou 30 % no estrangeiro) pode ser substituído, por opção do interessado, pelo reembolso da despesa efetuada com o alojamento em

Obtido em: www.simedicos.pt

estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente.

5- Nos dias de partida e chegada, a ajuda de custo prevista no número 2 é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6- As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

a) É pago pela entidade empregadora o preço da viagem em transportes coletivos;

b) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador médico, a entidade empregadora paga por quilómetro de acordo com o regime que vigorar para os trabalhadores que exercem funções públicas.

7- As despesas efetuadas com transportes coletivos são reembolsadas pelo montante despendido, mediante a apresentação dos documentos comprovativos.

8- Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador médico, a título excecional e em casos de comprovado interesse dos serviços, mediante acordo prévio entre este e a entidade empregadora.

9- Quando solicitadas previamente, são adiantadas as importâncias suficientes para fazer face às despesas que resultem por força da deslocação, de que o trabalhador deve prestar contas até ao 2.º dia útil após o seu regresso.

10- Para além do previsto nos anteriores números, a entidade empregadora reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

11- Os valores previstos nesta cláusula e na anterior são atualizados, anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores com vínculo jurídico de emprego público.

VI

Segurança e saúde no trabalho

A) Princípios gerais

Cláusula 50.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

VII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 51.ª

Regime de transição

1- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, se encontrem vinculados às entidades empregadoras, por contrato individual de trabalho, transitam para as categorias constantes do presente ACT, nos termos e condições estabelecidas nos números seguintes.

2- A transição faz-se em função da qualificação concursal obtida pelo trabalhador médico e da categoria profissional que, de acordo com o perfil descritivo, corresponda ao objeto do contrato.

3- Para efeitos do número anterior, entende-se por «objeto do contrato» a atividade para que o trabalhador foi contratado.

3- Da transição não pode resultar a diminuição da retribuição e de outras regalias que venham sendo atribuídas ao trabalhador com carácter regular e permanente nem a atribuição de retribuição e regalias inferiores às correspondentes aos mínimos legais e convencionais da categoria para que deve transitar.

4- A transição, nos termos das cláusulas anteriores, é comunicada, por escrito, ao trabalhador médico, presumindo-se a sua aceitação quando não se opuser, por escrito, no prazo de 21 dias, a contar da data do respetivo conhecimento.

Cláusula 52.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes do ACT obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por quatro elementos designados pelas entidades empregadoras e quatro elementos designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste ACT, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação

Obtido em: www.simedicos.pt

de qualquer das entidades empregadoras ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

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

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACT, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 53.ª

Comissão arbitral

1- As partes signatárias podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3- O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do ACT.

Cláusula 54.ª

Níveis remuneratórios

1- Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, constam do anexo II ao presente ACT, do qual faz parte integrante.

2- Os montantes remuneratórios identificados no mencionado anexo II são atualizados, anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores que exercem funções públicas.

3- A presente cláusula entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2013.

Lisboa, 28 de julho de 2015.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Alto Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Algarve, EPE;
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria-Pombal, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;
Centro Hospitalar de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;
Centro Hospitalar do Porto, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital de Faro, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Santa Maria Maior, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Carlos José das Neves Martins, mandatário.
Fernando José Montenegro Sollari Allegro, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

Dr.ª Merlinde Madureira, mandatária.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Dr. Jorge Paulo Seabra Roque Cunha, mandatário.
Dr. Paulo Simões, mandatário.
Dr. Ricardo Mexia, mandatário.

ANEXO I

Carreira	Categoria	Número de posições remuneratórias
Médica	Assistente graduado sénior	3
	Assistente graduado	5
	Assistente	8

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO II

Médica	Posições remuneratórias							
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª
Assistente graduado sénior								
Níveis remuneratórios da tabela única	70	80	90					
Montante pecuniário (euros)	4 033,54 €	4 548,46 €	5 063,38 €					
Assistente graduado								
Níveis remuneratórios da tabela única	54	56	58	60	62			
Montante pecuniário (euros)	3 209,67 €	3 312,65 €	3 415,64 €	3 518,62 €	3 621,60 €			
Assistente								
Níveis remuneratórios da tabela única	45	47	48	49	50	51	52	53
Montante pecuniário (euros)	2 746,24 €	2 849,22 €	2 900,72 €	2 952,21 €	3 003,70 €	3 055,19 €	3 106,68 €	3 158,18 €

ANEXO III

«F- (nome completo, número da cédula profissional e categoria profissional), na qualidade de filiado/a num dos Sindicatos dos Médicos, a quem se aplica por este facto o disposto na cláusula 8.ª, número 1, do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 41, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, bem como nos termos da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 48/90, de 24 de agosto, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada, com caráter habitual, remunerada, em diversos locais, correspondente ao exercício da Medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a ora declarante exerce no Serviço Nacional de Saúde, no âmbito da carreira médica.

0/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

_____ (local), ___ de _____ de _____ (data)

_____

(Assinatura)»

Declaração

A Federação Nacional dos Médicos - FNAM, declara para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Médicos do Norte
Sindicato dos Médicos da Zona Centro
Sindicato dos Médicos da Zona Sul

Depositado em 6 de novembro de 2015, a fl. 180 do livro n.º 11, com o n.º 122/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica - Alteração e texto consolidado

Com o objetivo de minimizar os constrangimentos advenientes da coexistência de diferentes regimes de trabalho, no âmbito das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial, os Decretos-Lei n.os 176/2009 e 177/2009, ambos de 4 de agosto, procuraram alinhar, nos mesmos termos, a estruturação da carreira aplicável aos trabalhadores médicos, independentemente, do regime de vinculação a que os mesmos se encontrem sujeitos.

Também a tramitação a observar no procedimento concursal de recrutamento para preenchimento dos postos de trabalho da carreira médica é idêntica, independentemente de poder vir a ser celebrado um contrato de trabalho em funções públicas ou um contrato de trabalho nos termos do Código do Trabalho.

Assim, em paralelismo com as alterações legislativas já operadas através da publicação da Portaria n.º 355/2013, de 10 de dezembro, as partes concordam na alteração de um conjunto de cláusulas do acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Bo-*

Obtido em: www.simedicos.pt

letim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

Para além daquelas alterações, e considerando que a tramitação dos procedimentos de recrutamento e seleção deve ser suficientemente ágil, por forma a garantir que os mesmos possam colmatar as necessidades de pessoal médico com a celeridade que se impõe, entendem igualmente as partes dever o procedimento em causa ser objeto de simplificação, razão pela qual se procede à redução dos prazos.

Considerando, também, a dificuldade em constituir júris no âmbito dos procedimentos concursais, em particular na mudança para categorias superiores - que constitui, igualmente, um fator de morosidade no desenvolvimento do procedimento - aproveita-se a oportunidade para reduzir o número de membros que os integram, passando agora a ser constituídos por três membros efetivos e dois suplentes, em substituição dos anteriores cinco efetivos e dois suplentes.

Por último, e tendo em vista acautelar situações urgentes, entenderam as partes introduzir uma nova cláusula que, no âmbito de procedimentos concursais urgentes, dispense a realização de audiência prévia dos interessados, sem prejuízo da impugnação administrativa que continua a estar garantida, permitindo, deste modo, o efetivo respeito pelos princípios de igualdade de oportunidades, imparcialidade e transparência.

Assim, as partes concordam na alteração do acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, nos seguintes termos:

«Cláusula 2.ª

[...]

1- […]

2- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 39 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores.

Cláusula 9.ª

[...]

1- O júri é composto por um presidente, por dois vogais efetivos e por dois vogais suplentes.

2- […]

3- […]

4- […]

5- […]

6- […]

7- […]

Cláusula 14.ª

[...]

1- [Anterior corpo único da cláusula].

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em situações de manifesta urgência, devidamente fundamentada e expressa, em termos sintéticos, no respetivo aviso, o prazo de abertura de procedimento concursal de recrutamento para a categoria de assistente é de cinco dias úteis.

Cláusula 16.ª

[...]

1- [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2- Os candidatos a procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de postos de trabalho para assistente graduado sénior apresentam, também, cinco exemplares de um plano de gestão para discutir na prova prática.

3- [Anterior n.º 2].

4- [Anterior n.º 3].

5- [Anterior n.º 4].

6- [Anterior n.º 5].

7- [Anterior n.º 6].

8- [Anterior n.º 7].

9- [Anterior n.º 8].

a) [...]

b) [...]

10- [Anterior n.º 9].

11- [Anterior n.º 10].

Cláusula 17.ª

[...]

1- […]

2- Para efeitos do cumprimento do prazo previsto no número anterior, pode o júri requerer que seja designado um trabalhador pertencente à entidade empregadora que o apoie na verificação.

3- [Anterior n.º 2].

4- [Anterior n.º 3].

Cláusula 18.ª

[...]

1- Nos três dias úteis seguintes à conclusão do procedimento concursal previsto no número 1 do artigo anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do código do procedimento administrativo.

2- […]

a) […]

b) […]

c) […]

d) […]

Cláusula 19.ª

[...]

1- […]

a) […]

b) […]

c) […]

Obtido em: www.simedicos.pt

d) […]
2- […]
3- Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 15 dias úteis.
4- […]
5- […]

Cláusula 20.ª

[...]

1- Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de três dias úteis e pela forma prevista no número 2 do artigo 16.º, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
2- […]
3- O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento concursal no prazo máximo de 15 dias úteis, após a data de afixação da respetiva lista, devendo a mesma estar concluída no prazo máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 20.ª-A

Procedimentos urgentes

1- Sem prejuízo do disposto na presente seção, nos procedimentos concursais urgentes a que alude o número 2 da cláusula 14.ª, não há lugar à audiência prévia dos interessados, podendo ser, desde logo, interposto recurso administrativo.
2- A dispensa de realização de audiência prévia dos interessados, previsto no número anterior, deve obrigatoriamente constar do aviso de abertura do procedimento.

Cláusula 22.ª

[...]

1- [...]
2- [...]
3- Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:
a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respetiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência e de apoio e enquadramento especializado à prática clínica, com especial enfoque para as atividades relevantes para a saúde pública e cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;
b) [...]
c) Trabalhos publicados, em especial se publicados em revistas com revisão por pares, e trabalhos apresentados publicamente, sob a forma oral ou poster e atividades de investigação na área da sua especialidade, de acordo com o seu interesse científico e nível de divulgação, tendo em conta o seu valor relativo;
d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica;
e) Classificação obtida na avaliação na prova para obtenção do grau de consultor da respetiva área de formação específica;
f) Experiência, capacidade e aptidão para a gestão de equipas, serviços e organizações;
g) Atividades docentes ou de investigação relacionadas com a respetiva área profissional;
h) Outros fatores de valorização profissional, nomeadamente títulos académicos.
4- Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos fatores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o procedimento concursal:
a) Categoria de assistente:
Alínea *a*) - de 0 a 9 valores;
Alínea *b*) - de 0 a 2 valores;
Alínea *c*) - de 0 a 3 valores;
Alínea *d*) - de 0 a 4 valores;
Alínea *g*) - de 0 a 1 valores;
Alínea *h*) - de 0 a 1 valores.
b) Categoria de assistente graduado:
Alínea *a*) - de 0 a 6 valores;
Alínea *b*) - de 0 a 4 valores;
Alínea *c*) - de 0 a 4 valores;
Alínea *e*) - de 0 a 2 valores;
Alínea *f*) - de 0 a 1 valores;
Alínea *g*) - de 0 a 2 valores;
Alínea *h*) - de 0 a 1 valores.
c) Categoria de assistente graduado sénior:
Alínea *a*) - de 0 a 6 valores;
Alínea *b*) - de 0 a 2 valores;
Alínea *c*) - de 0 a 4 valores;
Alínea *e*) - de 0 a 1 valores;
Alínea *f*) - de 0 a 5 valores;
Alínea *g*) - de 0 a 1 valores;
Alínea *h*) - de 0 a 1 valores.
5- [Anterior n.º 4].
6- [Anterior n.º 5].
7- [Anterior n.º 6].
8- [Anterior n.º 7].

Cláusula 23.ª

[...]

1- A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e atuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respetiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um plano de gestão clínica do serviço ou unidade da área de especialização à qual concorre, tendo em vista a maximização da eficiência, a melhoria contínua da qualidade, metas e objetivos a alcançar e a forma de seguimento e avaliação de resultados.
2- A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos concursais de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objetivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respetivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 24.ª

[...]

1- Terminada a aplicação dos métodos de seleção, o júri deve elaborar, no prazo máximo de 5 dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2- […]

Cláusula 25.ª

[...]

1- [...]

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o procedimento concursal, para o procedimento concursal para os postos de trabalho de assistente;

b) Em função da classificação obtida na avaliação final das provas para a obtenção do grau de consultor da área profissional a que respeita o procedimento concursal para o concurso aos postos de trabalho de assistente graduado e assistente graduado sénior;

c) Maior duração do vínculo à Administração Pública, em sentido amplo, ainda que já cessado, na área de exercício profissional a que respeita o procedimento concursal.

Cláusula 26.ª

[...]

1- […]

2- No prazo de três dias úteis, após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo da entidade empregadora que procedeu à sua publicitação.

3- […]

4- […]

5- […]

Lisboa, 28 de julho de 2015.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Alto Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Algarve, EPE;
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;
Centro Hospitalar de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;
Centro Hospitalar do Porto, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Prof. Doutor Fernando Fonseca, EPE;
Hospital Santa Maria Maior, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Prof. Fernando José Montenegro Sollari Allegro, mandatário.

Dr. Carlos José Neves Martins, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

Dr.ª Merlinde Madureira, mandatária.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Dr. Jorge Paulo Seabra Roque Cunha, mandatário.
Dr. Paulo Simões, mandatário.
Dr. Ricardo Mexia, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Objecto, âmbito, vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Objeto

O presente acordo, celebrado ao abrigo do disposto na cláusula 54.ª do acordo colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra,

Obtido em: www.simedicos.pt

EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, regulamenta a tramitação a que obedece o processo de selecção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, no âmbito das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente acordo aplica-se aos processos de selecção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, nos termos do Código do Trabalho, no âmbito das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

2- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 39 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores

Cláusula 3.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo período de quatro anos.

2- Decorrido o prazo previsto no número anterior sem que tenha havido denúncia, o presente acordo renova-se sucessivamente por períodos de dois anos.

3- A sobrevigência, a denúncia e a cessação do presente acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 501.º e seguintes do Código do Trabalho.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 4.ª

Definições

Para os efeitos do presente acordo, entende-se por:

a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal de uma entidade prestadora de cuidados de saúde que revista natureza empresarial, integrada no Serviço Nacional de Saúde ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;

b) «Procedimento concursal» o conjunto de operações que visa a ocupação de postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das actividades e à prossecução dos objectivos de órgãos ou serviços;

c) «Selecção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

d) «Métodos de selecção» as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Cláusula 5.ª

Modalidades do procedimento concursal

1- O procedimento concursal pode revestir as seguintes modalidades:

a) Comum, sempre que se destine ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde;

b) Para constituição de reservas de recrutamento, sempre que se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras da entidade prestadora de cuidados de saúde que revista natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

2- No caso referido na alínea *b)* do número anterior, o procedimento concursal cessa no prazo de 18 meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 6.ª

Competência

A abertura do procedimento concursal é da competência do órgão ou dirigente máximo do estabelecimento ou serviço respectivo.

CAPÍTULO III

Tramitação do procedimento concursal

SECÇÃO I

Publicitação do procedimento

Cláusula 7.ª

Publicitação do procedimento

1- A abertura do procedimento concursal é obrigatoriamente tornada pública pelos seguintes meios:

a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por publicação integral;

b) Na página electrónica da entidade, por extracto disponível para consulta a partir da data da publicação no *Diário da República*;

c) Em jornal de expansão nacional, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

2- A entidade responsável pela realização do procedimento pode ainda proceder à publicitação através de outros meios de divulgação.

3- A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do acto que autoriza o procedimento e da

Obtido em: www.simedicos.pt

entidade que o realiza;

b) Identificação do tipo de concurso, prazo de validade, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar e da respectiva modalidade da relação jurídica de emprego público a constituir;

c) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;

d) Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, tendo em conta a atribuição, competência ou actividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria;

e) Indicação sobre a necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público e, em caso afirmativo, sobre a sua determinabilidade;

f) Identificação do parecer dos membros do Governo, quando possam ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

g) Nível habilitacional exigido;

h) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;

i) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;

j) Indicação de que não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;

l) Forma e prazo de apresentação da candidatura;

m) Local e endereço postal ou electrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

n) Métodos de selecção, respectiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pelo presente acordo;

o) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respectivas temáticas;

p) Composição e identificação do júri;

q) Indicação de que as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;

r) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via electrónica;

s) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

4- A publicação por extracto deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência ao *Diário da República* onde se encontra a publicação integral.

SECÇÃO II

Júri

Cláusula 8.ª

Designação do júri

1- A publicitação do procedimento concursal implica a designação e constituição de um júri.

2- O júri do concurso é constituído por área de exercício profissional.

3- O júri é designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço competente para dirigir o procedimento concursal.

4- No mesmo acto são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efectivos.

Cláusula 9.ª

Composição do júri

1- O júri é composto por um presidente, por dois vogais efetivos e por dois vogais suplentes.

2- Todos os membros do júri devem ser titulares de categoria igual ou superior à categoria para que é aberto o procedimento concursal e devem pertencer à respectiva área de exercício profissional e, sempre que possível, ao serviço ou estabelecimento que realiza o concurso.

3- Se no serviço ou estabelecimento não existirem médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.

4- Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respectiva área profissional podem ser nomeados vogais de áreas afins.

5- A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente em caso de falta de quórum constitutivo.

6- No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.

7- O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efectuadas.

Cláusula 10.ª

Competência do júri

1- Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:

a) Decidir das fases que comportam os métodos de selecção, obrigatoriamente ouvidas as entidades que os vão aplicar;

b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de selecção;

c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;

Obtido em: www.simedicos.pt

d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respectivas deliberações;

e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido;

f) Garantir aos candidatos o acesso às actas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, no prazo de três dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido.

2- Os elementos referidos na alínea *b)* do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.

3- A calendarização a que o júri se propõe obedecer para o cumprimento dos prazos estabelecidos no presente acordo é definida, obrigatoriamente, nos 10 dias úteis subsequentes à data limite de apresentação de candidaturas.

Cláusula 11.ª

Funcionamento do júri

1- O júri delibera com a participação efectiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

2- O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador a designar para o efeito pelo estabelecimento ou serviço onde se realize o procedimento concursal.

3- De cada reunião do júri será lavrada acta, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.

4- Das actas de reuniões em que seja efectuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:

a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;

b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.

5- Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

Cláusula 12.ª

Prevalência das funções de júri

1- O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras.

2- Os membros do júri incorrem em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos no presente acordo e os que venham a calendarizar.

SECÇÃO III

Candidatura

Cláusula 13.ª

Requisitos de admissão

1- Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respectiva publicitação.

2- A verificação da reunião dos requisitos é efectuada na admissão ao procedimento concursal, por deliberação do júri.

3- O candidato deve reunir os requisitos referidos no número 1 até à data limite de apresentação da candidatura.

4- A entidade competente para a abertura do concurso, em função da diferenciação do serviço ou estabelecimento, sob proposta fundamentada do médico com funções de direcção de departamentos, serviços ou unidades funcionais autónomas e com parecer favorável do director clínico, pode autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 14.ª

Prazo de candidatura

1- A entidade que autoriza o procedimento estabelece, no respectivo acto, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de 10 e um máximo de 15 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em situações de manifesta urgência, devidamente fundamentada e expressa, em termos sintéticos, no respetivo aviso, o prazo de abertura de procedimento concursal de recrutamento para a categoria de assistente é de cinco dias úteis.

Cláusula 15.ª

Forma de apresentação da candidatura

1- A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel ou electrónico, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória, e contém, entre outros, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e electrónico, caso exista;

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

2- A apresentação da candidatura em suporte de papel é efectuada pessoalmente ou através de correio registado, com

Obtido em: www.simedicos.pt

aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

3- No acto de recepção da candidatura efectuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4- Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de recepção atende-se à data do respectivo registo.

5- Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via electrónica, a validação electrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respectivo currículo sempre que este seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

Cláusula 16.ª

Apresentação de documentos

1- A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego público, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o concurso ou, sendo o caso, do grau de consultor;

b) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;

c) Cinco exemplares do curriculum vitae que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das actividades desenvolvidas.

2- Os candidatos a procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de postos de trabalho para assistente graduado sénior apresentam, também, cinco exemplares de um plano de gestão para discutir na prova prática.

3- A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respectivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

4- Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

5- Os órgãos ou serviços emitem a documentação solicitada, exigível para a candidatura, no prazo de três dias úteis contados da data do pedido.

6- Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no órgão ou serviço que procedeu à publicitação do procedimento, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respectivo serviço de pessoal e àquele entregues oficiosamente.

7- Aos candidatos referidos no número anterior não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

8- Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via electrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

9- A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos do presente acordo, determina:

a) A exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;

b) A impossibilidade de constituição da relação jurídica de emprego público, nos restantes casos.

10- O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

11- A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

Cláusula 17.ª

Apreciação das candidaturas

1- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 10 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2- Para efeitos do cumprimento do prazo previsto no número anterior, pode o júri requerer que seja designado um trabalhador pertencente à entidade empregadora que o apoie na verificação.

3- Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado no aviso de abertura para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos legalmente definidos para o preenchimento dos postos de trabalho objecto do procedimento concursal.

4- Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior convocam-se os candidatos nos termos do número 2 da cláusula seguinte e do número 1 da cláusula 20.ª e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de selecção.

SECÇÃO IV

Exclusão e notificação de candidatos

Cláusula 18.ª

Exclusão e notificação

1- Nos três dias úteis seguintes à conclusão do procedimento concursal previsto no número 1 do artigo anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2- A notificação dos candidatos é efectuada por uma das seguintes formas:

a) Mensagem de correio electrónico, com recibo de entrega da notificação;

b) Ofício registado;

Obtido em: www.simedicos.pt

c) Notificação pessoal;

d) Aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* informando da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora e da disponibilização na sua página electrónica.

Cláusula 19.ª

Pronúncia dos interessados

1- O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:

a) Da data do recibo de entrega da mensagem de correio electrónico;

b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio;

c) Da data da notificação pessoal;

d) Da data da publicação do aviso na 2.ª série do *Diário da República*.

2- Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de 10 dias úteis.

3- Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 15 dias úteis.

4- As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas podem ter por suporte um formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória.

5- Os candidatos excluídos são notificados nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 20.ª

Início da utilização dos métodos de selecção

1- Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de três dias úteis e pela forma prevista no número 2 do artigo 16.º, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2- No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.

3- O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento concursal no prazo máximo de 15 dias úteis, após a data de afixação da respetiva lista, devendo a mesma estar concluída no prazo máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 20.ª-A

Procedimentos urgentes

1- Sem prejuízo do disposto na presente seção, nos procedimentos concursais urgentes a que alude o número 2 da cláusula 14.ª, não há lugar à audiência prévia dos interessados, podendo ser, desde logo, interposto recurso administrativo.

2- A dispensa de realização de audiência prévia dos interessados, previsto no número anterior, deve obrigatoriamente constar do aviso de abertura do procedimento.

SECÇÃO V

Métodos de seleção

Cláusula 21.ª

Métodos de selecção

Os métodos de selecção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

Cláusula 22.ª

Avaliação e discussão curricular

1- A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a competência profissional e científica do mesmo, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

2- Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3- Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respetiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência e de apoio e enquadramento especializado à prática clínica, com especial enfoque para as atividades relevantes para a saúde pública e cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;

b) Actividades de formação nos internatos médicos e outras acções de formação e educação médica frequentadas e ministradas;

c) Trabalhos publicados, em especial se publicados em revistas com revisão por pares, e trabalhos apresentados publicamente, sob a forma oral ou poster e atividades de investigação na área da sua especialidade, de acordo com o seu interesse científico e nível de divulgação, tendo em conta o seu valor relativo;

d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica;

e) Classificação obtida na avaliação na prova para obtenção do grau de consultor da respetiva área de formação específica;

f) Experiência, capacidade e aptidão para a gestão de equipas, serviços e organizações;

g) Atividades docentes ou de investigação relacionadas com a respetiva área profissional;

h) Outros fatores de valorização profissional, nomeada-

Obtido em: www.simedicos.pt

mente títulos académicos.

4- Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos fatores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o procedimento concursal:

a) Categoria de assistente:

Alínea *a*) - de 0 a 9 valores;
Alínea *b*) - de 0 a 2 valores;
Alínea *c*) - de 0 a 3 valores;
Alínea *d*) - de 0 a 4 valores;
Alínea *g*) - de 0 a 1 valores;
Alínea *h*) - de 0 a 1 valores.

b) Categoria de assistente graduado:

Alínea *a*) - de 0 a 6 valores;
Alínea *b*) - de 0 a 4 valores;
Alínea *c*) - de 0 a 4 valores;
Alínea *e*) - de 0 a 2 valores;
Alínea *f*) - de 0 a 1 valores;
Alínea *g*) - de 0 a 2 valores;
Alínea *h*) - de 0 a 1 valores.

c) Categoria de assistente graduado sénior:

Alínea *a*) - de 0 a 6 valores;
Alínea *b*) - de 0 a 2 valores;
Alínea *c*) - de 0 a 4 valores;
Alínea *e*) - de 0 a 1 valores;
Alínea *f*) - de 0 a 5 valores;
Alínea *g*) - de 0 a 1 valores;
Alínea *h*) - de 0 a 1 valores.

5- Cabe ao júri definir em ata, previamente ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e do conhecimento dos currículos dos candidatos, os critérios a que irá obedecer a valorização dos fatores enunciados nos números precedentes.

6- Na discussão do currículo devem intervir pelo menos três dos membros do júri, dispondo cada membro de quinze minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.

7- A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizados na sua página electrónica.

8- Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do júri.

Cláusula 23.ª

Prova prática

1- A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e atuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respetiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um plano de gestão clínica do serviço ou unidade da área de especialização à qual concorre, tendo em vista a maximização da eficiência, a melhoria contínua da qualidade, metas e objetivos a alcançar e a forma de seguimento e avaliação de resultados.

2- A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos concursais de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objetivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respetivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

SECÇÃO VI

Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

Cláusula 24.ª

Ordenação final dos candidatos

1- Terminada a aplicação dos métodos de seleção, o júri deve elaborar, no prazo máximo de 5 dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70 % e 30 % das classificações quantitativas obtidas, respectivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

Cláusula 25.ª

Critérios de ordenação preferencial

1- O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o procedimento concursal, para o procedimento concursal para os postos de trabalho de assistente;

b) Em função da classificação obtida na avaliação final das provas para a obtenção do grau de consultor da área profissional a que respeita o procedimento concursal para o concurso aos postos de trabalho de assistente graduado e assistente graduado sénior;

c) Maior duração do vínculo à Administração Pública, em sentido amplo, ainda que já cessado, na área de exercício profissional a que respeita o procedimento concursal.

Cláusula 26.ª

Audiência dos interessados e homologação

1- À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos

Obtido em: www.simedicos.pt

métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 18.ª do presente acordo.

2- No prazo de três dias úteis, após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo da entidade empregadora que procedeu à sua publicitação.

3- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção, são notificados do acto de homologação da lista de ordenação final.

4- A notificação referida no número anterior é efectuada pela forma prevista no número 2 da cláusula 18.ª do presente acordo.

5- A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizada na sua página electrónica.

Cláusula 27.ª

Recrutamento

1- Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

2- Os candidatos aprovados serão recrutados para os postos de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de classificação final.

3- Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:

a) Recusem o recrutamento;

b) Recusem, após negociação, a posição remuneratória proposta pela entidade empregadora;

c) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego público;

d) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pela entidade empregadora;

e) Não compareçam à outorga do contrato ou à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

4- Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 28.ª

Cessação do procedimento concursal

1- O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por:

a) Inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento;

b) Falta de acordo na negociação do posicionamento remuneratório entre a entidade empregadora e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final.

2- Excepcionalmente, ouvidas as organizações sindicais representativas dos trabalhadores médicos, o procedimento concursal pode, ainda, cessar por acto devidamente fundamentado da entidade responsável pela sua realização, homologado pelo respectivo membro do Governo, desde que não se tenha ainda procedido à ordenação final dos candidatos.

SECÇÃO VI

Garantias

Cláusula 29.ª

Impugnação administrativa

1- Da exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser interposto recurso administrativo.

2- Quando a decisão do recurso seja favorável ao recorrente, este mantém o direito a completar o procedimento.

3- Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso administrativo.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 30.ª

Restituição e destruição de documentos

1- É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respectivo procedimento concursal.

2- A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objecto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional.

Cláusula 31.ª

Execução de decisão jurisdicional procedente

Para reconstituição da situação actual hipotética decorrente da procedência de impugnação jurisdicional de acto procedimental que tenha impedido a imediata constituição de uma relação jurídica de emprego público em órgão ou serviço responsável pela realização do procedimento, o impugnante tem o direito a ocupar idêntico posto de trabalho, não ocupado ou a criar no mapa de pessoal.

Cláusula 32.ª

Modelos de formulários

1- Os modelos de formulário tipo, quer de candidatura, quer para o exercício do direito de participação dos interessados, são aprovados pela comissão paritária a que alude a cláusula seguinte.

2- Os formulários referidos do número anterior são de utilização obrigatória.

Cláusula 33.ª

Interpretação e integração de lacunas

A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 52.ª

Obtido em: www.simedicos.pt

do ACT goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente acordo, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

Cláusula 34.ª

Força jurídica, depósito e publicação

O presente acordo é parte integrante e possui a mesma força jurídica vinculativa do ACT, devendo ser objecto de depósito e publicação oficial nos mesmos moldes daquele instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

Lisboa, 28 de julho de 2015.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Alto Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Algarve, EPE;
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;
Centro Hospitalar de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;
Centro Hospitalar do Porto, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Prof. Doutor Fernando Fonseca, EPE;
Hospital Santa Maria Maior, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Prof. Fernando José Montenegro Sollari Allegro, mandatário.

Dr. Carlos José Neves Martins, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

Dr.ª Merlinde Madureira, mandatária.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Dr. Jorge Paulo Seabra Roque Cunha, mandatário.
Dr. Paulo Simões, mandatário.
Dr. Ricardo Mexia, mandatário.

Declaração

A Federação Nacional dos Médicos - FNAM, declara para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:
Sindicato dos Médicos do Norte
Sindicato dos Médicos da Zona Centro
Sindicato dos Médicos da Zona Sul

Depositado em 6 de novembro de 2015, a fl. 180 do livro n.º 11, com o n.º 123/2015, 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 General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito e área)

1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2- A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3- O presente AE aplica-se a um universo de 254 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vi-

Obtido em: www.simedicos.pt

gor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Designação e categorias profissionais)

1- A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.

2- Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

3- É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a 50 horas por ano e por trabalhador.

6- O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:

a) Não tenha carácter permanente;

b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;

c) Prioritariamente, sejam afectados os trabalhadores mais disponíveis;

d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).

3- Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.

4- É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.

5- Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.

6- Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable Celcat.

7- A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (Estruturas de Representação Colectiva de Trabalhadores) as vagas existentes.

8- Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.

9- O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.

10- No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 5.ª

(Condições preferenciais)

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable Celcat, e, entre estes, os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

Cláusula 6.ª

(Exame médico)

Antes da efectivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

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

a) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de direcção, quadros superiores, para os que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

b) 60 dias para os restantes trabalhadores.

2- Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.

4- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

5- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

Cláusula 8.ª

(Aprendizagem - Princípios gerais)

1- A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2- Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3- Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4- A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5- Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Cláusula 9.ª

(Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos)

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

2- A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

3- A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4- Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respectivo ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5- Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.

6- A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 10.ª

(Acesso e carreira profissional)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;

b) Zelo profissional;

c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;

d) Antiguidade;

e) Maiores habilitações literárias.

Cláusula 11.ª

(Antiguidade e certificado de aprendizagem)

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.ª, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2- Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respectivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

Cláusula 12.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respectivo.

3- O trabalhador substituto não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 13.ª

(Contratos a termo)

1- A empresa deverá preencher os quadros de trabalho

Obtido em: www.simedicos.pt

preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2- No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar o seu teor à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa, a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3- Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;

e) Outros casos permitidos pela lei.

4- É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 12.ª

5- Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6- O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7- No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de quinze dias em relação ao termo do contrato.

8- Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;

e) Data da celebração.

9- Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10- A inobservância do disposto nos números 3, 6, 7 e 8 desta cláusula, transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

12- Cabe à empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.

13- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:

a) três dias até seis meses de contrato;

b) dois dias se o contrato for superior a seis meses.

Cláusula 14.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A General Cable Celcat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da segurança social; número de trabalhador da General Cable Celcat; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção; habilitações escolares.

2- Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou à Segurança Social quaisquer irregularidades detectadas.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.ª

(Deveres da entidade patronal)

1- A entidade patronal é obrigada a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Aplicar aos trabalhadores os direitos previstos na legislação em vigor relativamente ao nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas com a parentalidade;

c) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

d) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;

e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, obser-

Obtido em: www.simedicos.pt

vando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

h) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;

i) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;

j) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;

l) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.ª e não haja ocupação a dar aos mesmos;

m) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

n) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

o) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2-

a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.ª;

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções;

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.ª e 21.ª, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência;

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 16.ª

(Obrigações dos trabalhadores)

Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;

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

c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;

f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua competência;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

i) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

j) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;

l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores ou da empresa;

m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;

n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 17.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1- É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;

d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;

f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;

g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;

h) Opor-se ao exercício do controle de gestão das actividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal controlo.

A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação

Obtido em: www.simedicos.pt

própria.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.ª deste AE.

3- Constitui violação das leis de trabalho, e como, tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.ª

(Horário de trabalho - Definições)

I- Duração do trabalho

1- O período de trabalho semanal é de 40 horas (quarenta horas), de 2.ª a 6.ª feira.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou de trinta minutos no caso dos turnos rotativos.

3- A interrupção prevista no número anterior poderá ser fixada até um mínimo de trinta minutos por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

3.1- Serão mantidos os períodos de 30 e de 45 minutos já praticados na empresa.

II- Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

III- Modalidades de horário de trabalho

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário fixo = Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas.

b) Horário flexível = Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos).

c) Horários de turnos rotativos = Sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do seu período de vigência.

IV- Trabalho por turnos rotativos

1- Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com folgas fixas = Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.

b) Turnos com folgas rotativas = Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

Cláusula 19.ª

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.

3- A prestação de trabalho suplementar só será permitida:

a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;

b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de 200 horas o limite máximo anual;

c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves.

4- Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a 24 horas, o documento do pedido de horas suplementares.

5- O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respectivamente.

6- Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de 24 horas, o respectivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de 24 horas.

Cláusula 20.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1- Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 21.ª

(Trabalho por turnos)

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

2- Entende-se trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

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

5- A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

6- Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições do previsto no número 2 desta cláusula.

7- Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;

b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;

c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8- O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio, desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.

9- O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subsequentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:

a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos de efectivo trabalho a turnos;

b) Seja efectuada nos termos das alíneas *b)* e *c)* do número 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efectivo trabalho por turnos.

10-

a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado;

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no número 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos, desde que avisados com a antecedência mínima de 5 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador;

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea *b)* que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea *a)*.

Cláusula 22.ª

(Regime de laboração contínua)

1- Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de quarenta horas semanais.

2- O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento a 150 %, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.ª

(Retribuições mínimas)

1- As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:

a) Trabalhadores técnicos e administrativos - Tabela B;

b) Restantes trabalhadores - Tabela A.

2- Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

3- Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade - anuidades - prevista na cláusula 31.ª

Cláusula 24.ª

(Tempo e forma de pagamento)

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o

Obtido em: www.simedicos.pt

nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

4- Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.

5- Para todos os efeitos, excepto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.ª, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \text{ x (remuneração normal mensal + subsídio de turno)}}{52 \text{ x horas semanais de trabalho normal}}$$

Cláusula 25.ª

(Retribuição e descanso do trabalho suplementar)

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

a) 50 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;

b) 69 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;

c) 75 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;

d) 87,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o número 2 da cláusula 26.ª

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

Cláusula 26.ª

(Remuneração do trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.ª, número 5.

Cláusula 27.ª

(Subsídio de turno)

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

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

3- O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100 %, onde está incluído o acréscimo por trabalho nocturno.

4- O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

Cláusula 28.ª

(Compensação por laboração contínua)

1- Os trabalhadores afectos ao Regime de Laboração Contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da empresa, derem o seu acordo, terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respectivo salário base, arredondado à meia centena superior.

2- A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio regime de laboração contínua e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de quarenta horas semanais por força do próprio RLC.

3- Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho nocturno, definidos respectivamente nas cláusulas 27.ª e 26.ª

4- Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.

4.1- Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:

a) Férias anuais;

b) Acidente de trabalho;

c) Doença profissional provocada por trabalho sob o Regime de Laboração Contínua.

4.2- Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.

2- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de dezembro.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4- Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.

5- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efectivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.

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

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

Cláusula 30.ª

(Subsídio de férias)

1- Até 8 dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2- No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início do período mais longo das férias.

4- O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 31.ª

(Remuneração por antiguidade - Anuidades)

1- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.

2- O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de l.ª (escalão J), com excepção das vencidas nos 20.º e 25.º anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.

3- As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de abril e 30 de setembro e no dia 1 de outubro, para os admitidos entre 1 de outubro e 31 de março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.º e o 72.º meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.

4- Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:

a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de 3 dias;

b) A licença sem vencimento;

c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;

d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respectivo crédito.

No caso das alíneas *b)*, *c)* e *d)*, o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea *a)*, o desconto na antiguidade é feito da seguinte forma:

– De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;

– Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

5- O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.

6- A data do efectivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.

7- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial receberão as anuidades em montante proporcional.

Cláusula 32.ª

(Abono para falhas)

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono, para falhas, igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.ª (escalão J) constante do anexo I.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações

Cláusula 33.ª

(Transferência do local de trabalho - Noções)

1- Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 34.ª

(Transferência colectiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.

2- A empresa suportará sempre as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, as quais serão

Obtido em: www.simedicos.pt

processadas em recibo separado.

3- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

4- Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são susceptíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

5- A faculdade de rescisão referida no número 3 mantém-se durante os 6 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

6- As despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.ª

(Transferências individuais de local de trabalho)

1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.

3- A empresa obriga-se a pagar as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os 6 meses subsequentes e a receber indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

Cláusula 36.ª

(Deslocações em serviço - Princípios gerais)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.ª

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

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações.

3- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.

4- Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.

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

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

Cláusula 37.ª

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior, a:

a) Pagamento de refeições e transportes necessários;

b) Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;

c) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

Cláusula 38.ª

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1- As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.ª, dão aos trabalhadores direito a:

a) Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;

b) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;

c) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;

d) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho;

e) Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2- Nas grandes deslocações os trabalhadores terão, ainda, direito a:

a) Pagamento da viagem em 1.ª classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;

b) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;

c) No continente, a uma ajuda de custo de 8 € por cada dia de deslocação;

d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de 10 € por cada dia de deslocação;

e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de 20 € por cada dia de deslocação;

f) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

4- Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

5- Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

Cláusula 39.ª

(Seguro do pessoal deslocado)

1- Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a 20 000 €.

2- Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de 100 000 €.

3- Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de 75 000 €.

4- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

5- Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

Cláusula 40.ª

(Doença do pessoal deslocado)

1- Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 38.ª, assim como os previstos no número 2 das alíneas *c)*, *d)* e *e)* da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

a) No caso de perda de direitos como beneficiário da Segurança Social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

b) No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 41.ª

(Férias do pessoal deslocado)

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2- No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3- Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 47.ª

4- No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respectivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5- Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 72 horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.ª

(Descanso semanal e feriados)

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
24 de Junho (para o pessoal do Porto - feriado municipal do Porto);
15 de Agosto;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro (para o pessoal da Morelena - substitui

Obtido em: www.simedicos.pt

o feriado municipal de Sintra);

25 de Dezembro.

3- Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins-de-semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respectivo ministério.

Cláusula 43.ª

(Duração do período de férias)

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em 2 ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a 3.

5- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

6- Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

Cláusula 44.ª

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2- Exceptuam-se do disposto no número 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

Cláusula 45.ª

(Encerramento das instalações para férias)

1- Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

2- Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respectivo ministério.

Cláusula 46.ª

(Interrupção das férias)

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

2- A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.

3- Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

4- Em caso de desacordo no que respeita aos números 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

Cláusula 47.ª

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de 2 anos:

a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

Cláusula 48.ª

(Época de férias)

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.

3- Exceptuando o disposto no número 1, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5- A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

Cláusula 49.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 50.ª

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1- Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no l.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.ª

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2- Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no número 1 desta cláusula.

3- O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 52.ª

(Definição de falta)

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. A contabilização deste tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

Cláusula 53.ª

(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1- São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até 5 dias consecutivos:

Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogro ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrasta e enteados);

Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

Até 2 dias consecutivos:

Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

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

e) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

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

g) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos Conselhos de Empresa Europeus, na Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

h) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

i) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

j) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

Cláusula 54.ª

(Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição)

1- São consideradas dispensas autorizadas com retribui-

Obtido em: www.simedicos.pt

ção:

a) O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da Previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacinações que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;

b) As dadas por actos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;

c) Os trabalhadores poderão ser dispensados um dia por mês, e no máximo de quatro dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;

d) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até dois dias por cada situação e no máximo de dez dias por ano;

e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;

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

g) Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (Lei da Maternidade e da Paternidade);

h) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no Código de Trabalho e em legislação especial;

i) Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;

j) Impossibilidade de prestar trabalho por doença, inequivocamente justificados até três dias por cada situação e no máximo de oito dias por ano. Se estes dias antecederem uma baixa médica, serão os mesmos justificados, mas não retribuídos;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As dispensas relativas às alíneas *a)*, *b)* e *i)* carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.

3- As dispensas relativas à alínea *c)* serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:

a) sejam solicitadas por escrito com uma antecedência mínima de três dias úteis, prevendo-se a possibilidade de comunicar um dia fora do prazo definido, devendo o trabalhador, neste caso, informar as razões que determinaram a sua comunicação *a posteriori*;

b) não ocorram no princípio e/ou fim de férias, nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal;

c) não sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

Cláusula 55.ª

(Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

Determinam perda de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

Cláusula 56.ª

(Faltas injustificadas)

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.ª, 54.ª e 55.ª e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.ª, ressalvando o preceituado no número 5 da cláusula seguinte.

Cláusula 57.ª

(Consequências das faltas)

1- As faltas referidas na cláusula 53.ª não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2- As faltas referidas na cláusula 56.ª, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3- A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.ª, 54.ª e 55.ª, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.ª, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4- A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.ª, 54.ª e 55.ª implicam a não justificação da falta.

5- As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.

6- Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, excepto quanto a retribuição, nos termos legais.

7- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de 2 dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no número 2 da cláusula 43.ª

Cláusula 58.ª

(Comunicação e justificação de faltas)

1- Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2- Quando imprevistas, as ausências inferiores a 1 dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorreram ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3- Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a 1 dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua direcção de pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos

Obtido em: www.simedicos.pt

excepcionais devidamente comprovados.

4- Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de 5 dias, através de documento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.

5- As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

6- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

7- As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

Cláusula 59.ª

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.

2- Sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

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

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

Cláusula 60.ª

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior o trabalhador deve, dentro de 5 dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.ª

(Causas de cessação do contrato)

O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;

d) Caducidade.

Cláusula 62.ª

(Cessação por mútuo acordo)

1- É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o Código do Trabalho.

4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5- No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6- No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 63.ª

(Rescisão com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no número 1 desta cláusula.

Cláusula 64.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;

b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;

Obtido em: www.simedicos.pt

c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;

e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

Cláusula 65.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1- Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;

d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;

e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;

f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, e liberdade, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;

g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.ª e l7.ª;

i) A aplicação de sanção abusiva.

2- Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de recepção, os motivos invocados da justa causa.

3- É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador, se não for observado o disposto no número anterior.

Cláusula 66.ª

(Proibição de despedimentos sem justa causa)

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

Cláusula 67.ª

(Inexistência de justa causa)

1- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.ª

2- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

3- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.ª

5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 68.ª

(Rescisão com responsabilidade da entidade patronal)

1- A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2- A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos temos da cláusula seguinte.

3- Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 69.ª

(Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador)

1- Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea *a)* do número 1 da cláusula 65.ª, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

a) 1 mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de 6 meses;

b) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;

c) 2 meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.

2- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como 1 ano completo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 70.ª

(Falência da empresa)

1- A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.ª deste AE.

Cláusula 71.ª

(Cessação do contrato por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

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

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

CAPÍTULO IX

Parentalidade

Cláusula 72.ª

(Parentalidade)

1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão verificadas pelo médico do trabalho e transferidas para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2- Às trabalhadoras puérperas e lactantes, a empresa assegurará o cumprimento de toda a legislação em vigor aplicável.

3- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade.

4- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

Cláusula 73.ª

(Trabalho de menores)

1- A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.

2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

CAPÍTULO X

Assistência Social

Cláusula 74.ª

(Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 75.ª

(Assistência na doença)

1- A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva Segurança Social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo director de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da Segurança Social;

b) Manter, actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verifiquem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II;

c) Assegurar o pagamento da assistência medicamentosa, na parte não paga pelas instituições de Segurança Social, a partir de 1,5 €. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse os 1,5 €, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;

d) As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da Segurança Social.

2- Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alíneas *c)*.

3- Quanto a outros aparelhos de correcção, a Direcção de Recursos Humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas *c)* e *d)* do número anterior, ou, considerando-as excepcionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do

Obtido em: www.simedicos.pt

respectivo quantitativo.

4- O direito reconhecido na alínea *a)* do número 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela Segurança Social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do número 3 da cláusula 58.ª

5- A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da Segurança Social e da entidade seguradora.

6- No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o número 5 desta cláusula só se efectivará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da Segurança Social.

Cláusula 76.ª

(Casos de redução de capacidade de trabalho)

1- Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2- Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

3- Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4- Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no número 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5- Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

6- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

7- Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 77.ª

(Reformas)

1- A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.

2- A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

3- A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (remuneração base + anuidades), auferida durante os últimos doze meses de contrato. Este pagamento será efectuado aquando do acerto de contas com a empresa.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 78.ª

(Princípios gerais)

Para além do regime previsto no Código do Trabalho sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

1- Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo.

3- As acções de formação agrupam-se em 2 sectores objectivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação técnico-profissional deverá ser efectuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.

5- A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

Cláusula 79.ª

(Formação técnico-profissional)

1- A formação técnico-profissional visa a preparação do trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se deparam aos trabalhadores no desempenho da sua função.

2- A formação técnico-profissional reveste dois aspectos:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;

b) Projectiva, no sentido da sua preparação para uma correcta progressão profissional.

3- Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de aspecto funcional, que lhe forem designadas.

4- A empresa promoverá acções de formação no interior e no exterior da empresa, no país e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações, a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização do seus trabalhadores.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 80.ª

(Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação)

1- Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em acções de formação, quando para elas solicitados e desde que dêem o seu acordo.

2- As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.

3- Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas acções de formação.

4- A actividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspectos:

a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa acção concreta de formação;

b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino directo a partir dos instrumentos disponíveis.

Cláusula 81.ª

(Trabalhador-estudante/Formação geral)

1- A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.

2- A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de comparticipações nas despesas efectuadas e da concessão de facilidades, em tempo.

3- A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.

4- Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.

5- A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 82.ª

(Concessão de bolsas de estudo)

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.

2- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse directo para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

Cláusula 82.ª-A

(Montantes de bolsas de estudo)

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou comparticipação na acção a frequentar.

1- Trabalhadores-estudantes: a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respectivo ano lectivo, e terá os seguintes valores:

a) 50 € do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;

b) 60 € do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;

c) 70 € para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

2- Cursos Técnico-Profissionais: a bolsa de estudo ou comparticipação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

CAPÍTULO XII

Serviço social de trabalho

Cláusula 83.ª

(Actividade social da empresa)

1- A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2- Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3- As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

Cláusula 84.ª

(Seguro complementar de assistência social)

1- A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2- Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3- A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4- As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no anexo VI.

Cláusula 85.ª

(Refeitório)

1- A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.

2- Por cada presença na madrugada será atribuído um sub-

Obtido em: www.simedicos.pt

sídio de refeição no valor de 3,59 €, com indexação anual à tabela salarial.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.ª

(Princípios gerais)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para SHST.

2- O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3- O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.

5- Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

CAPÍTULO XIV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 87.ª

(Princípios gerais)

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 88.ª

(Princípios gerais)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

Cláusula 89.ª

(Comunicação à entidade patronal)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

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

Cláusula 90.ª

(Organização sindical na empresa)

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

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

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

Cláusula 91.ª

(Garantia dos dirigentes sindicais)

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

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direcção interessada deverá comunicar com 1 dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos 2 dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

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

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

6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de 5 anos, presume-se feito sem justa causa.

7- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.ª

(Direitos e deveres dos delegados sindicais)

1- O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.

2- O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

3- Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: 5 horas por cada trabalhador.

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

6- Compete aos delegados sindicais:

a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros assuntos de carácter sócio-profissional;

b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;

d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

7- Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

8- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excepcionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.

9- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 93.ª

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

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

2- Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.

3- As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical, ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 12 horas, do momento em que pretendem efectuá-las. Em casos excepcionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no número 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

Cláusula 94.ª

(Reuniões com a entidade patronal)

1- A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no número 3 da cláusula 92.ª, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efectivo, não implicando perda de retribuição.

5- O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto do número 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores, quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

Cláusula 95.ª

(Cedência de instalações)

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XVI

Regime disciplinar

Cláusula 96.ª

(Sanções disciplinares)

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Rescisão com justa causa.

2- Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à

Obtido em: www.simedicos.pt

natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3- A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4- A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de 5 dias:

a) A penalidade que aplicou;

b) Os motivos que a determinaram.

Cláusula 97.ª

(Exercício da acção disciplinar)

1- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2- A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior só poderá efectivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.

3- O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4- Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.

5- A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.

6- A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

7- Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.

8- Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 98.ª

(Relevação das sanções disciplinares)

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

CAPÍTULO XVII

Prémios e incentivos

Cláusula 99.ª

(Prémios e incentivos sobre as vendas)

a) A todos os trabalhadores da empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior.

b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

% Resultado operacional s/vendas (*)	Prémio (em % do salário)
3,9 %	1,9 %
4,4 %	2,6 %
4,8 %	3,1 %
5,0 %	3,7 %
5,3 %	4,2 %
5,8 %	4,7 %
6,0 %	5,2 %
6,5 %	5,7 %
6,7 %	6,7 %
7,1 %	7,1 %
7,6 %	8,1 %
8,0 %	8,5 %
8,5 %	9,0 %
9,0 %	9,5 %
9,5 %	10,0 %
10,0 %	10,5 %

c) O prémio incidirá sobre a retribuição base + anuidades, acumuladas ambas em 31 de Dezembro.

d) Os prémios resultantes serão pagos em Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respectivas contas.

e) Estes prémios são autónomas das remunerações.

f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de acção implementados para que sejam alcançados os objectivos da empresa.

g) O prémio, nos termos da alínea *c)*, será afectado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no item 3 (nível de assiduidade) e quadro III, ambos do anexo IV.

(*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de :

– imposto sobre lucros;
– juros pagos e recebidos.

Cláusula 100.ª

(Prémio de mérito)

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable Celcat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

Obtido em: www.simedicos.pt

a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

PM = S. [D(1...6) - A(1...5)]

onde:
PM = prémio de mérito;
S = salário base do trabalhador.
D = nível de desempenho:
D6 = 10 %;
D5 = 8 %;
D4 = 6 %;
D3 = 4 %;
D2 = 2 %;
D1 = 0 %.
A = nível de assiduidade:
A5 = 0 %;
A4 = 2 %;
A3 = 4 %;
A2 = 6 %;
A1 = 8 % ou 10 % (*).

(*) Se conjugado com D6.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 101.ª

(Interpretação, integração e resolução de conflitos)

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de 6 membros, 3 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados 6 membros suplentes.

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

3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de 1 voto.

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

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 2 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respectivo ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 102.ª

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

1- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existentes à data da sua entrada em vigor.

2- Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como mais favorável.

Cláusula 103.ª

(Regimes anteriores)

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2013 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2014 e o *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2008.

ANEXO I

Tabela salarial

(A vigorar de 1/1/2015 a 31/12/2015)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	-	2 259,00	2 405,00
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	-	1 967,00	2 097,00
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	-	1 684,50	1 793,50
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de servico social	-	1 428,00	1 519,75

Obtido em: www.simedicos.pt

F	Programador de aplicação	Até um ano	1 125,50	1 199,00
		Até dois anos	1 204,75	1 282,25
		Mais de dois anos	1 428,00	1 519,75
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1 313,00	1 398,75
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de electrónica		1 228,50	1 308,50
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância		1 162,00	1 237,50
J	Técnico estagiário diplomado Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário Caixa		1 124,50	1 195,00
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3.ª	975,25	1 039,25
		Oficial de 2.ª	1 055,00	1 123,00
		Oficial de 1.ª	1 124,50	1 195,00
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano	730,50	776,25
		Praticante do 2.º ano	781,75	833,75
		Pre-oficial do 1.º ano	975,25	1 039,25
		Pré-oficial do 2.º ano	1 053,00	1 123,00
		Oficial	1 124,50	1 195,00
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano	730,50	776,25
		Tirocinante do 2.º ano	781,75	833,75
		Até 3 anos	975,25	1 039,25
		Mais de 3 anos	1 053,00	1 123,00
		Mais de 5 anos	1 124,50	1 195,00

J	Agente de gestão de materiais	Estagiário do 1.º ano	730,50	776,25
	Agente de métodos	Estagiario do 2.º ano	781,75	833,75
	Analista de ensaios físico-químicos	Estagiario do 3.º ano	851,75	908,25
	Escriturário	Oficial de 3.ª	975,25	1 039,25
	Planificador	Oficial de 2.ª	1 053,00	1 123,00
	Programador de produção	Oficial de 1.ª	1 124,50	1 195,00
	Técnico de ensaios eléctricos Técnico de qualidade			
L	Canalizador	Praticante do 1.º ano	730,50	776,25
	Controlador qualificado de manutenção	Praticante do 2.º ano	781,75	833,75
	Electricista-bobinador	Pre-oficial do 1.º ano	868,50	923,50
	Electromecânico de manutenção industrial	Pre-oficial do 2.º ano	938,50	998,00
	Frezador mecânico	Oficial	1 055,00	1 123,00
	Oficial qualificado de construção civil Operador principal Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico			
	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza Operador administrativo (qualificado)	-	1 055,00	1 123,00
	Fogueiro	Estagiário	868,50	923,50
		Fogueiro de 2.ª	938,50	998,00
		Fogueiro de 1.ª	1 055,00	1 123,00
M	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de maq. ou apar. de elevação e transporte Controlador Controlador de segurança Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Extrusador Lubrificador Operador administrativo	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	645,00 731,00 961,25 1 022,00	670,00 776,25 1 022,25 1 085,75

Obtido em: www.simedicos.pt

M	Operador de equipamentos de cura Operador de maq. de armar/blindar Operador de maq. de ensaiar Operador de maq. de bobinar Operador de maq. de cortar Operador de maq. de pintar Operador de maq. de torcer Operador de maq. de tornear e roscar Oper. de maq. de trançar fios metálicos Pedreiro Pesador Pintor Pintor de bobinas Preparador-ens. de cond.e cabos elect. Preparador de matérias-primas Processador de compostos poliméricos Rectificador de fieiras Reparador de cabos Trabalhador de armazém Trefilador Cozinheiro Telefonista	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	645,00 731,00 961,25 1 022,00	670,00 776,25 1 022,25 1 085,75
	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal	-	1 021,75	1 085,75
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2.ª	904,25	961,75
		Oficial de 1.ª	961,25	1 021,25
	Empregado de refeitório Guarda ou vigilante		961,25	1 021,25
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2.ª	904,25	961,75
		Oficial de 1.ª	961,25	1 021,25
	Contínuo	Ate 21 anos	722,75	770,25
		Mais de 21 anos	961,25	1 021,25
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operário não especializado		892,75	952,25
P	Ajudante de cozinha		862,50	917,00
	Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório Embalador Operador de ens. elect. preliminares Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	718,25 810,00 862,50	763,25 862,00 917,00

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão				
16 anos 17 anos			543,00	560,50

ANEXO II

Carreiras profissionais

1- Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e 3 anos na classe de 2.ª, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de l.ª

2- Os trabalhadores com carreira profissional do escalão M permanecerão um ano na classe de praticante do 1.º ano, um ano na classe de praticante do 2.º ano e 3 anos na classe de 2.ª, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.ª

3- O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano a permanência em 2.ª é de dois anos.

4- O tempo de praticante dos escalões referidos no número 1 e número 2 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

4.1- Nos casos em que, para uma correcta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até 3 meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.º mês, inclusive.

5- Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I «Tabelas salariais».

6- Os trabalhadores do escalão J (com excepção dos referidos em 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respectiva classe. Quando oficiais, permanecerão 2 anos em cada uma das classes de 3.ª e 2.ª, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.ª

7- Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.

Obtido em: www.simedicos.pt

8- As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos itens 13 e 14.

9- As carreiras de aprendizes e paquetes são as constantes no anexo I.

9.1- Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendizes e paquetes;

9.2- Quando atingirem os 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.

10- A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderão ser realizadas dentro ou fora da empresa.

10.1- Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable Celcat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

11- Os trabalhadores menores do nível L habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do l.º ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão 6 meses como praticantes do 2.º ano.

10.1- Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

12- Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a qual fizerem concurso.

13- Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

13.1- Entende-se como «não efectivo serviço» um número de faltas superior a 20 % em relação ao período necessário para a promoção;

13.2- No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de 1 ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efectivo serviço» para cada um dos períodos de 1 ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes;

13.3- Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no item 13.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por actividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório;

13.4- Para o cômputo de faltas referido no número 13.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excepcionadas.

14- A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efectivará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

14.l- No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.

15- Sempre que a promoção não se efectivar por força dos mecanismos previstos nos itens 13 e 14, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da CIE e por um representante dos serviços competentes do respectivo ministério.

16- Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

16.1- A classe inicial dentro do nono nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.

17- O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no número 5 da cláusula 4.ª deste AE:

Agente de gestão de materiais;
Agente de métodos;
Agente de publicidade;
Analista de ensaios físico-químicos;
Caixa;
Desenhador;
Desenhador projectista;
Encarregado;
Escriturário;
Operador de informática;
Operador principal;
Operador de sistemas;
Planificador;
Programador-analista;
Programador de aplicação;
Programador de produção;
Promotor de vendas;
Técnico de ensaios eléctricos.

17.1- O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efectuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado.

17.2- Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

18- Para as restantes profissões não previstas no item 17 são exigidas as habilitações mínimas legais.

ANEXO III

Definição de funções

Agente de gestão de materiais - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à previsão e controle das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

Agente de métodos - Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Analista de ensaios físico-químicos - Trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Auxiliar de controle fabril - Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos - Trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios eléctricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

Auxiliar de laboratório - Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e/ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Cableador metalúrgico - Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfitar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

Caixa - Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

Canalizador - Trabalhador que corta, rosca e solda tubo e executa canalizações de água e vapor.

Chefe de departamento - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Chefe de secção - Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

Chefe de sector fabril - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

Chefe de serviço - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte - Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e/ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

Conferente - Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e/ou saída de mercadorias em armazém.

Contínuo - Trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Controlador - Trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respectivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios; procede à leitura de cartas de controlo e respectiva análise e registo.

Controlador de embalagem - Trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

Controlador qualificado de manutenção - É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

Controlador de segurança - Trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direcções fabril e de pessoal.

Desenhador - Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento 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. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista - Trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director de serviço - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que Ihe são próprias definidas no organigrama da empresa.

Electromecânico de manutenção industrial - Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos

Obtido em: www.simedicos.pt

circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

Embalador - Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

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

Encarregado-chefe - Profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

Encarregado geral de manutenção - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado geral de produção - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado de oficina de electricidade - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

Encarregado de oficina de serralharia - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado de produção - Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

Encarregado de sector - Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

Enfermeiro do trabalho - Trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efectuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas actividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho, dá assistência nos casos de doença súbita; desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário - Trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

Escriturário-secretário - Trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

Extrusador - Trabalhador que opera em extrusadoras, efectuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

Fogueiro - Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e/ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

Fresador mecânico - Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador - Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Operador de ensaios de cabos telefónicos - Trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de características eléctricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

Operador de ensaios eléctricos preliminares - Trabalhador que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curtos-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

Operador de equipamentos de cura - Trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

Operador de informática - Trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de armar/blindar - Trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de protecção mecânica e/ou eléctrica.

Operador de máquinas de bobinar - Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

Operador de máquinas de cortar - Trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas

Obtido em: www.simedicos.pt

de alumínio e similares.

Operador de máquinas de ensaiar - Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos; consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

Operador de máquinas de pintar - Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

Operador de máquinas de torcer - Trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

Operador principal - Trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

Operador de sistema - De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controle e conservação dos suportes técnicos de informação.

Operário não especializado - Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pedreiro - Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pesador - Trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidade através de especificações.

Pintor - Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Planificador - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e stocks.

Porteiro ou fiscal - Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Preparador-ensaiador de cabos telefónicos - Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dialéctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as ponta dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detectados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos - Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como: ensaios de rigidez dialéctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

Processador de compostos poliméricos - Trabalhador que opera máquinas de processamento de compostos poliméricos, efectuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respectiva linha de produção.

Programador-analista - Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

Programador de aplicação - Estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

Programador de produção - Trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos, planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

Promotor de vendas - Trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido

Obtido em: www.simedicos.pt

de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Rectificador de fieiras - Trabalhador especializado em rectificar e polir furos de fieiras.

Reparador de cabos - Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua a reparação de condutores e cabos.

Serralheiro civil - Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Serralheiro mecânico - Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

Soldador - Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

Técnico adjunto da direcção - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico auxiliar (diplomado) - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de departamento - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de electrónica - Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos electrónicos.

Técnico de ensaios eléctricos - Trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

Técnico estagiário (diplomado) - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de 1 ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

Técnico fabril principal - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico de serviço - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de qualidade - Trabalhador que executa ensaios previstos no Sistema de Garantia de Qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

Telefonista - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Trabalhador de armazém - Trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

Trefilador - Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

ANEXO IV

Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

1- Introdução:

1.1- O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1- É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3- É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2- Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3- Os objectivos General Cable Celcat:

1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3- Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

Obtido em: www.simedicos.pt

1.3.4- Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4- Sistema General Cable Celcat:

1.4.1- O sistema General Cable Celcat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable Celcat, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2- Avaliação de desempenho:

2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2);

2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3- As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso.

2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2- A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

2.3.3- A pontuação ponderada mínima obtenível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obtenível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4- A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 - Insatisfatório;
Nível 2 - Pouco satisfatório;
Nível 3 - Satisfatório;
Nível 4 - Bom;
Nível 5 - Muito bom;
Nível 6 - Excelente.

2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensadamente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5- Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1- Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no número 4.7 (procedimentos);

2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I;

Quadro I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

Quadro II

Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 – Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 –Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3 – Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4 – Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5 – Muito bom	De 86 a 100	D5	8
6 - Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

3- Nível de assiduidade:

3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

Obtido em: www.simedicos.pt

Quadro III

Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0 %	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1	Superior a 7	8 % (10 %)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea *c)* da cláusula 54.ª têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5;

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas *c)* (nojo) e *f)* (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

Licença por interrupção de gravidez;

Licença parental, em qualquer das modalidades;

Licença por adopção;

Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

Falta para assistência a filho;

Falta para assistência a neto;

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

Dispensa para avaliação para adopção;

Dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable Celcat.

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4- Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3- A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1- Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» - também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternais, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico - considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados - opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos - modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central - defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso), etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar das dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1- Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Obtido em: www.simedicos.pt

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5- Cada director, após o referido no número 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;

b) Considerar a média de cada notador;

c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;

d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;

e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas *c)* e *d)*;

f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8- Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5- Reclamações:

5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2- A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3- Da decisão da comissão não haverá recurso.

6- Comissão de avaliação e de recurso:

6.1- Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2- Esta comissão será competente para:

Atender recurso dos trabalhadores;

Apoiar, no necessário, os notadores;

Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento.

Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;

Tratamento dos resultados;

Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3- A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

a) Três representantes da administração;

b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2- A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4- A comissão reunirá:

6.4.1- Por convocação da DP;

6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3- Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e/ou notar;

Métodos para avaliar e/ou notar;

Principais erros humanos dos notadores;

Preenchimento das fichas de avaliação;

Elementos qualitativos e sua ponderação;

Interpretação dos conceitos;

Como notar;

Como relacionar notações;

Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;

Objectivo específico da General Cable Celcat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

ANEXOS:

1- Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;

2- Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);

3- Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);

4- Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Obtido em: www.simedicos.pt

Formulários:

Ficha de avaliação n.º 1 - Pontuação directa;

Ficha de avaliação n.º 2 - Avaliação global;

Ficha de avaliação n.º 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;

Ficha de avaliação n.º 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

ANEXO V

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A comissão terá a seguinte constituição:

1.1- Três representantes da entidade patronal:

Director fabril;

Director de pessoal;

Um chefe de departamento.

1.2- Três representantes dos trabalhadores.

1.3- Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;

Técnico de segurança;

Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1- O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4- O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança;

1.5- O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos;

1.6- Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito.

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7- Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade.

1.7.1- Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8- Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2- Nomeações:

2.1- Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal;

2.2- Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

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

2.3.1- O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- Atribuições:

3.1- Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2- Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3- Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4- Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5- Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6- Apreciar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7- Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8- Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9- Apreciar os relatórios do técnico de segurança;

3.10- Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11- Propor à administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;

Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);

Equipamentos de protecção colectiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

Outras situações em conformidade com as exigências legais.

3.12- Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

Obtido em: www.simedicos.pt

3.13- Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14- Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15- Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16- Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

4- Funcionamento:

4.1- A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e/ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente;

4.2- A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança;

4.3- De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST e à administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável;

4.3.1- Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.

4.4- Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1. Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2. Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da CSHST.

5- Responsabilidades:

5.1- A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável.

5.2- A comissão é ainda responsável perante a administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa.

5.3- Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direcção de pessoal.

5.4- O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.

5.5- Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

ANEXO VI

Seguro de vida e de saúde

Seguro complementar de assistência social (De acordo com a cláusula 84.ª do AE)

As coberturas dos seguros de saúde e vida são as seguintes:

Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses
Invalidez total e permanente	6 meses
Morte em consequência de acidente	12 meses
Invalidez total e permanente em consequência de acidente	12 meses

Seguro de saúde

Garantia	Comparticipação (%)	Limite ano
Assistência médica hospitalar	90	9 000 €
Assistência médica ambulatória	80	1 100 €
Ortóteses oculares:		
– Aros	80	63 €
– Lentes	80	136 €
– Lentes de contacto	80	136 €
Partos:		
– Cesariana	80	1 100 €
– Normal	80	550 €
– Interrupção involuntária da gravidez	80	275 €
Estomatologia	80	217 €

Esta informação será complementada com o «Manual do Seguro» a distribuir pela Companhia de Seguros.

Morelena, 30 de Junho de 2015.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA:

Alexandre Miguel Dias da Silva, procurador.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José Miguel Marta da Costa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de novembro de 2015, a fl. 181 do livro n.º 11, com o n.º 127/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito e área)

1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2- A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3- O presente AE aplica-se a um universo de 254 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Designação e categorias profissionais)

1- A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.

2- Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

3- É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a 50 horas por ano e por trabalhador.

6- O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:

a) Não tenha carácter permanente;

b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;

c) Prioritariamente, sejam afectados os trabalhadores mais disponíveis;

d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).

3- Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.

4- É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.

5- Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.

6- Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable Celcat.

7- A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (Estruturas de Representação Colectiva de Trabalhadores) as vagas existentes.

8- Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.

9- O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.

10- No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 5.ª

(Condições preferenciais)

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable Celcat, e, entre estes, os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que

Obtido em: www.simedicos.pt

se encontrem em igualdade de circunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

Cláusula 6.ª

(Exame médico)

Antes da efectivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

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

a) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de direcção, quadros superiores, para os que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

b) 60 dias para os restantes trabalhadores.

2- Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3- O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.

4- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

5- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

Cláusula 8.ª

(Aprendizagem - Princípios gerais)

1- A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2- Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3- Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4- A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5- Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Cláusula 9.ª

(Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos)

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

2- A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

3- A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4- Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respectivo ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5- Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.

6- A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 10.ª

(Acesso e carreira profissional)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;

b) Zelo profissional;

c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;

d) Antiguidade;

e) Maiores habilitações literárias.

Cláusula 11.ª

(Antiguidade e certificado de aprendizagem)

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.ª, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2- Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da

Obtido em: www.simedicos.pt

profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respectivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

Cláusula 12.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respectivo.

3- O trabalhador substituto não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 13.ª

(Contratos a termo)

1- A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2- No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar o seu teor à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa, a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3- Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;

e) Outros casos permitidos pela lei.

4- É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 12.ª

5- Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6- O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7- No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de quinze dias em relação ao termo do contrato.

8- Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;

e) Data da celebração.

9- Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10- A inobservância do disposto nos números 3, 6, 7 e 8 desta cláusula, transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

12- Cabe à empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.

13- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:

a) Três dias até seis meses de contrato;

b) Dois dias se o contrato for superior a seis meses.

Cláusula 14.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A General Cable Celcat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da segurança social; número de trabalhador da General Cable Celcat; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção; habilitações escolares.

2- Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou à Segurança Social quaisquer irregularidades detectadas.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.ª

(Deveres da entidade patronal)

1- A entidade patronal é obrigada a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Aplicar aos trabalhadores os direitos previstos na legislação em vigor relativamente ao nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas com a parentalidade;

c) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

d) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;

e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

h) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;

i) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;

j) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;

l) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.ª e não haja ocupação a dar aos mesmos;

m) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

n) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

o) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2-

a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.ª;

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções;

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.ª e 21.ª, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência;

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 16.ª

(Obrigações dos trabalhadores)

Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;

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

c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;

f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua competência;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

i) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

j) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;

l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores ou da empresa;

m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;

Obtido em: www.simedicos.pt

n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 17.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1- É vedado à entidade patronal:

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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;

d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;

f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;

g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;

h) Opor-se ao exercício do controle de gestão das actividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal controlo.

A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.ª deste AE.

3- Constitui violação das leis de trabalho, e como, tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.ª

(Horário de trabalho - Definições)

I - Duração do trabalho

1- O período de trabalho semanal é de 40 horas (quarenta horas), de 2.ª a 6.ª feira.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou de trinta minutos no caso dos turnos rotativos.

3- A interrupção prevista no número anterior poderá ser fixada até um mínimo de trinta minutos por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

3.1- Serão mantidos os períodos de 30 e de 45 minutos já praticados na empresa.

II - Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

III - Modalidades de horário de trabalho

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário fixo = Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas.

b) Horário flexível = Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos).

c) Horários de turnos rotativos = Sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do seu período de vigência.

IV -Trabalho por turnos rotativos

1- Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com folgas fixas = Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.

b) Turnos com folgas rotativas = Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

Cláusula 19.ª

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.

3- A prestação de trabalho suplementar só será permitida:

a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;

b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de 200 horas o limite máximo anual;

c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves.

4- Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais

Obtido em: www.simedicos.pt

próprios, antes do início e por um período não inferior a 24 horas, o documento do pedido de horas suplementares.

5- O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respectivamente.

6- Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de 24 horas, o respectivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de 24 horas.

Cláusula 20.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1- Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

Cláusula 21.ª

(Trabalho por turnos)

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

2- Entende-se trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

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

5- A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

6- Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições do previsto no número 2 desta cláusula.

7- Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;

b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;

c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8- O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio, desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.

9- O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subsequentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:

a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos de efectivo trabalho a turnos;

b) Seja efectuada nos termos das alíneas *b)* e *c)* do número 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efectivo trabalho por turnos.

10-

a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado;

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no número 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos, desde que avisados com a antecedência mínima de 5 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador;

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea *b)* que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea *a)*.

Cláusula 22.ª

(Regime de laboração contínua)

1- Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de quarenta horas semanais.

2- O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento a 150 %, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.ª

(Retribuições mínimas)

1- As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:

a) Trabalhadores técnicos e administrativos - Tabela B;

b) Restantes trabalhadores - Tabela A.

2- Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

3- Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade - anuidades - prevista na cláusula 31.ª

Cláusula 24.ª

(Tempo e forma de pagamento)

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

4- Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.

5- Para todos os efeitos, excepto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.ª, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times (\text{Remuneração normal mensal} + \text{subsídio de turno})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

Clásusula 25.ª

(Retribuição e descanso do trabalho suplementar)

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

a) 50 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;

b) 69 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;

c) 75 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;

d) 87,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o número 2 da cláusula 26.ª

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

Cláusula 26.ª

(Remuneração do trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.ª, número 5.

Cláusula 27.ª

(Subsídio de turno)

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

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

3- O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100 %, onde está incluído o acréscimo por trabalho nocturno.

4- O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

Cláusula 28.ª

(Compensação por laboração contínua)

1- Os trabalhadores afectos ao Regime de Laboração Contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da empresa, derem o seu acordo, terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respectivo salário base, arredondado à meia centena superior.

2- A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio regime de laboração contínua e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de quarenta horas semanais por força do próprio RLC.

3- Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho nocturno, definidos respectivamente nas cláusulas 27.ª e 26.ª

4- Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem

Obtido em: www.simedicos.pt

qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.

4.1- Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:

a) Férias anuais;

b) Acidente de trabalho;

c) Doença profissional provocada por trabalho sob o Regime de Laboração Contínua.

4.2- Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.

2- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de Dezembro.

3- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4- Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.

5- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efectivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.

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

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

Cláusula 30.ª

(Subsídio de férias)

1- Até 8 dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2- No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início do período mais longo das férias.

4- O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 31.ª

(Remuneração por antiguidade - Anuidades)

1- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.

2- O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.ª (escalão J), com excepção das vencidas nos 20.º e 25.º anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.

3- As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de Abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de Abril e 30 de Setembro e no dia 1 de Outubro, para os admitidos entre 1 de Outubro e 31 de Março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.º e o 72.º meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.

4- Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:

a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de 3 dias;

b) A licença sem vencimento;

c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;

d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respectivo crédito.

No caso das alíneas *b)*, *c)* e *d)*, o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea *a)*, o desconto na antiguidade é feito da seguinte forma:

– De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;

– Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

5- O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.

6- A data do efectivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.

7- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial receberão as anuidades em montante proporcional.

Cláusula 32.ª

(Abono para falhas)

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono, para falhas, igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.ª (escalão J) constante do anexo I.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 33.ª

(Transferência do local de trabalho - Noções)

1- Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 34.ª

(Transferência colectiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.

2- A empresa suportará sempre as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

4- Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são susceptíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

5- A faculdade de rescisão referida no número 3 mantém-se durante os 6 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

6- As despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.ª

(Transferências individuais de local de trabalho)

1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.

3- A empresa obriga-se a pagar as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os 6 meses subsequentes e a receber indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

Cláusula 36.ª

(Deslocações em serviço - Princípios gerais)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.ª

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

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações.

3- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.

4- Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.

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

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

Cláusula 37.ª

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior, a:

a) Pagamento de refeições e transportes necessários;

b) Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;

c) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

Cláusula 38.ª

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1- As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.ª, dão aos trabalhadores direito a:

a) Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;

b) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;

c) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;

Obtido em: www.simedicos.pt

d) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho;

e) Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2- Nas grandes deslocações os trabalhadores terão, ainda, direito a:

a) Pagamento da viagem em 1.ª classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;

b) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;

c) No continente, a uma ajuda de custo de 8 € por cada dia de deslocação;

d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de 10 € por cada dia de deslocação;

e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de 20 € por cada dia de deslocação;

f) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.

3- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

4- Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

5- Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

Cláusula 39.ª

(Seguro do pessoal deslocado)

1- Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a 20 000 €.

2- Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de 100 000 €.

3- Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de 75 000 €.

4- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

5- Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

Cláusula 40.ª

(Doença do pessoal deslocado)

1- Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 38.ª, assim como os previstos no número 2 das alíneas *c)*, *d)* e *e)* da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

a) No caso de perda de direitos como beneficiário da Segurança Social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

b) No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 41.ª

(Férias do pessoal deslocado)

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2- No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3- Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 47.ª

4- No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respectivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5- Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 72 horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.ª

(Descanso semanal e feriados)

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
24 de Junho (para o pessoal do Porto - feriado municipal do Porto);
15 de Agosto;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro (para o pessoal da Morelena - substitui o feriado municipal de Sintra);
25 de Dezembro.

3- Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins-de-semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respectivo ministério.

Cláusula 43.ª

(Duração do período de férias)

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em 2 ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a 3.

5- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

6- Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

Cláusula 44.ª

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2- Exceptuam-se do disposto no número 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

Cláusula 45.ª

(Encerramento das instalações para férias)

1- Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

2- Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respectivo ministério.

Cláusula 46.ª

(Interrupção das férias)

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

2- A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.

3- Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

4- Em caso de desacordo no que respeita aos números 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

Cláusula 47.ª

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de 2 anos:

a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 48.ª

(Época de férias)

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.

3- Exceptuando o disposto no número 1, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5- A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

Cláusula 49.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 50.ª

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1- Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no l.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.ª

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2- Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no número 1 desta cláusula.

3- O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 52.ª

(Definição de falta)

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. A contabilização deste tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

Cláusula 53.ª

(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1- São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até 5 dias consecutivos:

Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogro ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrasta e enteados);

Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Até 2 dias consecutivos:

Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

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

e) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela

Obtido em: www.simedicos.pt

educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos Conselhos de Empresa Europeus, na Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

h) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

i) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

j) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

Cláusula 54.ª

(Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição)

1- São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:

a) O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da Previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacinações que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;

b) As dadas por actos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;

c) Os trabalhadores poderão ser dispensados um dia por mês, e no máximo de quatro dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;

d) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até dois dias por cada situação e no máximo de dez dias por ano;

e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;

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

g) Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (Lei da Maternidade e da Paternidade);

h) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no Código de Trabalho e em legislação especial;

i) Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;

j) Impossibilidade de prestar trabalho por doença, inequivocamente justificados até três dias por cada situação e no máximo de oito dias por ano. Se estes dias antecederem uma baixa médica, serão os mesmos justificados, mas não retribuídos;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As dispensas relativas às alíneas *a)*, *b)* e *i)* carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.

3- As dispensas relativas à alínea *c)* serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:

a) Sejam solicitadas por escrito com uma antecedência mínima de três dias úteis, prevendo-se a possibilidade de comunicar um dia fora do prazo definido, devendo o trabalhador, neste caso, informar as razões que determinaram a sua comunicação *a posteriori*;

b) Não ocorram no princípio e/ou fim de férias, nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal;

c) Não sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

Cláusula 55.ª

(Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

Determinam perda de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

Cláusula 56.ª

(Faltas injustificadas)

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.ª, 54.ª e 55.ª e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.ª, ressalvando o preceituado no número 5 da cláusula seguinte.

Cláusula 57.ª

(Consequências das faltas)

1- As faltas referidas na cláusula 53.ª não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2- As faltas referidas na cláusula 56.ª, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3- A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.ª, 54.ª e 55.ª, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.ª, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4- A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas

Obtido em: www.simedicos.pt

53.ª, 54.ª e 55.ª implicam a não justificação da falta.

5- As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.

6- Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, excepto quanto a retribuição, nos termos legais.

7- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de 2 dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no número 2 da cláusula 43.ª

Cláusula 58.ª

(Comunicação e justificação de faltas)

1- Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2- Quando imprevistas, as ausências inferiores a 1 dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorreram ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3- Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a 1 dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua direcção de pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excepcionais devidamente comprovados.

4- Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de 5 dias, através de documento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.

5- As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

6- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

7- As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

Cláusula 59.ª

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.

2- Sem prejuízo do disposto nos número 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

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

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

Cláusula 60.ª

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior o trabalhador deve, dentro de 5 dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.ª

(Causas de cessação do contrato)

O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;

d) Caducidade.

Cláusula 62.ª

(Cessação por mútuo acordo)

1- É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o Código do Trabalho.

4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5- No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6- No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 63.ª

(Rescisão com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no número 1 desta cláusula.

Cláusula 64.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;

b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;

c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;

e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

Cláusula 65.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1- Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;

d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;

e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;

f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, e liberdade, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;

g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.ª e l7.ª;

i) A aplicação de sanção abusiva.

2- Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de recepção, os motivos invocados da justa causa.

3- É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador, se não for observado o disposto no número anterior.

Cláusula 66.ª

(Proibição de despedimentos sem justa causa)

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

Cláusula 67.ª

(Inexistência de justa causa)

1- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.ª

2- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

3- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.ª

5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 68.ª

(Rescisão com responsabilidade da entidade patronal)

1- A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2- A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos temos da cláusula seguinte.

3- Os outros danos, nomeadamente os morais, serão inde-

Obtido em: www.simedicos.pt

mnizados nos termos gerais de direito.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 69.ª

(Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador)

1- Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea *a)* do número 1 da cláusula 65.ª, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

a) 1 mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de 6 meses;

b) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;

c) 2 meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.

2- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como 1 ano completo.

Cláusula 70.ª

(Falência da empresa)

1- A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.ª deste AE.

Cláusula 71.ª

(Cessação do contrato por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

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

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

CAPÍTULO IX

Parentalidade

Cláusula 72.ª

(Parentalidade)

1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão verificadas pelo médico do trabalho e transferidas para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2- Às trabalhadoras puérperas e lactantes, a empresa assegurará o cumprimento de toda a legislação em vigor aplicável.

3- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade.

4- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

Cláusula 73.ª

(Trabalho de menores)

1- A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.

2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

CAPÍTULO X

Assistência social

Cláusula 74.ª

(Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 75.ª

(Assistência na doença)

1- A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva Segurança Social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo director de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da Segurança Social;

b) Manter, actualizado o vencimento do trabalhador duran-

Obtido em: www.simedicos.pt

te a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verifiquem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II;

c) Assegurar o pagamento da assistência medicamentosa, na parte não paga pelas instituições de Segurança Social, a partir de 1,5 €. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse os 1,5 €, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;

d) As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da Segurança Social.

2- Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alíneas *c)*.

3- Quanto a outros aparelhos de correcção, a Direcção de Recursos Humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas *c)* e *d)* do número anterior, ou, considerando-as excepcionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respectivo quantitativo.

4- O direito reconhecido na alínea *a)* do número 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela Segurança Social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do número 3 da cláusula 58.ª

5- A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da Segurança Social e da entidade seguradora.

6- No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o número 5 desta cláusula só se efectivará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da Segurança Social.

Cláusula 76.ª

(Casos de redução de capacidade de trabalho)

1- Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2- Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

3- Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4- Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no número 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5- Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

6- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

7- Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 77.ª

(Reformas)

1- A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.

2- A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

3- A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a empresa por razões de teforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (Remuneração base + anuidades), auferida durante os últimos doze meses de contrato. Este pagamento será efectuado aquando do acerto de contas com a empresa.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 78.ª

(Princípios gerais)

Para além do regime previsto no Código do Trabalho sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

1- Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo.

3- As acções de formação agrupam-se em 2 sectores objectivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação técnico-profissional deverá ser efectuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.

5- A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

Cláusula 79.ª

(Formação técnico-profissional)

1- A formação técnico-profissional visa a preparação do

Obtido em: www.simedicos.pt

trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se deparam aos trabalhadores no desempenho da sua função.

2- A formação técnico-profissional reveste dois aspectos:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;

b) Projectiva, no sentido da sua preparação para uma correcta progressão profissional.

3- Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de aspecto funcional, que lhe forem designadas.

4- A empresa promoverá acções de formação no interior e no exterior da empresa, no país e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações, a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização do seus trabalhadores.

Cláusula 80.ª

(Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação)

1- Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em acções de formação, quando para elas solicitados e desde que dêem o seu acordo.

2- As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.

3- Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas acções de formação.

4- A actividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspectos:

a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa acção concreta de formação;

b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino directo a partir dos instrumentos disponíveis.

Cláusula 81.ª

(Trabalhador-estudante/Formação geral)

1- A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.

2- A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de comparticipações nas despesas efectuadas e da concessão de facilidades, em tempo.

3- A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.

4- Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.

5- A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 82.ª

(Concessão de bolsas de estudo)

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.

2- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse directo para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

Cláusula 82.ª-A

(Montantes de bolsas de estudo)

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou comparticipação na acção a frequentar.

1- Trabalhadores-estudantes: a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respectivo ano lectivo, e terá os seguintes valores:

a) 50 € do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;

b) 60 € do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;

c) 70 € para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

2- Cursos técnico-profissionais: a bolsa de estudo ou comparticipação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

CAPÍTULO XII

Serviço social de trabalho

Cláusula 83.ª

(Actividade social da empresa)

1- A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2- Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3- As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

Cláusula 84.ª

(Seguro complementar de assistência social)

1- A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para

Obtido em: www.simedicos.pt

a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2- Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3- A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4- As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no anexo VI.

Cláusula 85.ª

(Refeitório)

1- A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.

2- Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de 3,59 €, com indexação anual à tabela salarial.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.ª

(Princípios gerais)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para SHST.

2- O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3- O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.

5- Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

CAPÍTULO XIV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 87.ª

(Princípios gerais)

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 88.ª

(Princípios gerais)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

Cláusula 89.ª

(Comunicação à entidade patronal)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

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

Cláusula 90.ª

(Organização sindical na empresa)

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

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

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

Cláusula 91.ª

(Garantia dos dirigentes sindicais)

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

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direcção interessada deverá comunicar com 1 dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos 2 dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de 5 anos, presume-se feito sem justa causa.

7- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.ª

(Direitos e deveres dos delegados sindicais)

1- O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.

2- O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

3- Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: 5 horas por cada trabalhador.

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

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

6- Compete aos delegados sindicais:

a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros assuntos de carácter sócio-profissional;

b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;

d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

7- Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

8- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excepcionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.

9- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos número 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 93.ª

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

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

2- Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.

3- As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical, ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 12 horas, do momento em que pretendem efectuá-las. Em casos excepcionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no número 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

Cláusula 94.ª

(Reuniões com a entidade patronal)

1- A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no número 3 da cláusula 92.ª, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efectivo, não implicando perda de retribuição.

5- O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto do número 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores, quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 95.ª

(Cedência de instalações)

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XVI

Regime disciplinar

Cláusula 96.ª

(Sanções disciplinares)

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Rescisão com justa causa.

2- Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3- A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4- A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de 5 dias:

a) A penalidade que aplicou;

b) Os motivos que a determinaram.

Cláusula 97.ª

(Exercício da acção disciplinar)

1- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2- A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior só poderá efectivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.

3- O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4- Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.

5- A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.

6- A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

7- Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.

8- Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 98.ª

(Relevação das sanções disciplinares)

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

CAPÍTULO XVII

Prémios e incentivos

Cláusula 99.ª

(Prémios e incentivos sobre as vendas)

a) A todos os trabalhadores da empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior;

b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

% Resultado operacional s/vendas (*)	Prémio (Em % do salário)
3,9 %	1,9 %
4,4 %	2,6 %
4,8 %	3,1 %
5,0 %	3,7 %
5,3 %	4,2 %
5,8 %	4,7 %
6,0 %	5,2%
6,5 %	5,7 %
6,7 %	6,7 %
7,1 %	7,1 %
7,6 %	8,1 %
8,0 %	8,5 %
8,5 %	9,0 %
9,0 %	9,5 %
9,5 %	10,0 %
10,0 %	10,5 %

c) O prémio incidirá sobre a retribuição base + anuidades, acumuladas ambas em 31 de Dezembro;

d) Os prémios resultantes serão pagos em Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respectivas contas;

e) Estes prémios são autónomas das remunerações;

f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de acção implementados para que sejam alcança-

Obtido em: www.simedicos.pt

dos os objectivos da empresa;

g) O prémio, nos termos da alínea *c)*, será afectado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no item 3 (nível de assiduidade) e quadro III, ambos do anexo IV.

(*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:
imposto sobre lucros;
juros pagos e recebidos.

Cláusula 100.ª

(Prémio de mérito)

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable Celcat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

PM = S. [D(1...6) - A(1...5)]

onde:

PM = prémio de mérito;
S = salário base do trabalhador;
D = nível de desempenho:
D6 = 10 %;
D5 = 8 %;
D4 = 6 %;
D3 = 4 %;
D2 = 2 %;
D1 = 0 %;
A = nível de assiduidade:
A5 = 0 %;
A4 = 2 %;
A3 = 4 %;
A2 = 6 %;
A1 = 8 % ou 10 % (*).

(*) Se conjugado com -D6.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 101.ª

(Interpretação, integração e resolução de conflitos)

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de 6 membros, 3 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados 6 membros suplentes.

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

3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de 1 voto.

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

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 2 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respectivo ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 102.ª

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

1- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existentes à data da sua entrada em vigor.

2- Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como mais favorável.

Cláusula 103.ª

(Regimes anteriores)

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2013 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2014 e o *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO I

Tabela salarial

(a vigorar de 1-1-2015 a 31-12-2015)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	-	2 259,00	2 405,00
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento		1 967,00	2 097,00
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	-	1 684,50	1 793,50
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de servico social	-	1 428,00	1 519,75
	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	1 125,50 1 204,75 1 428,00	1 199,00 1 282,25 1 519,75
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1 313,00	1 398,75
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de electrónica		1 228,50	1 308,50
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância		1 162,00	1 237,50

Obtido em: www.simedicos.pt

J	Técnico estagiário diplomado Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário Caixa		1 124,50	1 195,00
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3.ª Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	975,25 1 055,00 1 124,50	1 039,25 1 123,00 1 195,00
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pre-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	730,50 781,75 975,25 1 053,00 1 124,50	776,25 833,75 1 039,25 1 123,00 1 195,00
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano Tirocinante do 2.º ano Até 3 anos Mais de 3 anos Mais de 5 anos	730,50 781,75 975,25 1 053,00 1 124,50	776,25 833,75 1 039,25 1 123,00 1 195,00
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos Técnico de qualidade	Estagiário do 1.º ano Estagiario do 2.º ano Estagiario do 3.º ano Oficial de 3.ª Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	730,50 781,75 851,75 975,25 1 053,00 1 124,50	776,25 833,75 908,25 1 039,25 1 123,00 1 195,00
L	Canalizador Controlador qualificado de manutenção Electricista-bobinador Electromecânico de manutenção industrial Frezador mecânico Oficial qualificado de construção civil Operador principal Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	730,50 781,75 868,50 938,50 1 055,00	776,25 833,75 923,50 998,00 1 123,00
	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza Operador administrativo (qualificado)		1 055,00	1 123,00
	Fogueiro	Estagiário Fogueiro de 2.ª Fogueiro de 1.ª	868,50 938,50 1 055,00	923,50 998,00 1 123,00

Obtido em: www.simedicos.pt

M	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de maq. ou apar. de elevação e transporte Controlador Controlador de segurança Entregador de ferramentas, materiaiso ou produtos Extrusador Lubrificador Operador administrativo Operador de equipamentos de cura Operador de maq. de armar/blindar Operador de maq. de ensaiar Operador de maq. de bobinar Operador de maq. de cortar Operador de maq. de pintar Operador de maq. de torcer Operador de maq. de tornear e roscar Oper. de maq. de trançar fios metálicos Pedreiro Pesador Pintor Pintor de bobinas Preparador-ens. de cond.E cabos elect. Preparador de matérias-primas Processador de compostos poliméricos Rectificador de fieiras Reparador de cabos Trabalhador de armazém Trefilador Cozinheiro Telefonista	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	645,00 731,00 961,25 1 022,00	670,00 776,25 1 022,25 1 085,75
	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal	-	1 021,75	1 085,75
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2.º Oficial de 1.º	904,25 961,25	961,75 1 021,25
	Empregado de refeitório Guarda ou vigilante		961,25	1 021,25
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2.º Oficial de 1.º	904,25 961,25	961,75 1 021,25
	Contínuo	Ate 21 anos Mais de 21 anos	722,75 961,25	770,25 1 021,25
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operário não especializado		892,75	952,25
P	Ajudante de cozinha		862,50	917,00
	Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório Embalador Operador de ens. elect. preliminares Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante Oficial de 2.º Oficial de 1.º	718,25 810,00 862,50	763,25 862,00 917,00

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão				
16 anos 17 anos			543,00	560,50

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO II

Carreiras profissionais

1- Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e 3 anos na classe de 2.ª, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de l.ª

2- Os trabalhadores com carreira profissional do escalão M permanecerão um ano na classe de praticante do 1.º ano, um ano na classe de praticante do 2.º ano e 3 anos na classe de 2.ª, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.ª

3- O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano a permanência em 2.ª é de dois anos.

4- O tempo de praticante dos escalões referidos no número 1 e número 2 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

4.1- Nos casos em que, para uma correcta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até 3 meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.º mês, inclusive.

5- Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I «Tabelas salariais».

6- Os trabalhadores do escalão J (com excepção dos referidos em 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respectiva classe. Quando oficiais, permanecerão 2 anos em cada uma das classes de 3.ª e 2.ª, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.ª

7- Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.

8- As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos itens 13 e 14.

9- As carreiras de aprendizes e paquetes são as constantes no anexo I.

9.1- Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendizes e paquetes.

9.2- Quando atingirem os 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.

10- A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderão ser realizadas dentro ou fora da empresa.

10.1- Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable Celcat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

11- Os trabalhadores menores do nível L habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do l.º ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão 6 meses como praticantes do 2.º ano.

10.1- Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

12- Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a qual fizerem concurso.

13- Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

13.1- Entende-se como «não efectivo serviço» um número de faltas superior a 20 % em relação ao período necessário para a promoção.

13.2- No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de 1 ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efectivo serviço» para cada um dos períodos de 1 ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes.

13.3- Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no item 13.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por actividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório.

13.4- Para o cômputo de faltas referido no número 13.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excepcionadas.

14- A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efectivará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

14.l- No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.

15- Sempre que a promoção não se efectivar por força dos mecanismos previstos nos itens 13 e 14, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da CIE e por um representante dos serviços competentes do respectivo ministério.

16- Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

16.1- A classe inicial dentro do nono nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.

17- O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no número 5 da cláusula 4.ª deste AE:

Agente de gestão de materiais;
Agente de métodos;
Agente de publicidade;

Obtido em: www.simedicos.pt

Analista de ensaios físico-químicos;
Caixa;
Desenhador;
Desenhador projectista;
Encarregado;
Escriturário;
Operador de informática;
Operador principal;
Operador de sistemas;
Planificador;
Programador-analista;
Programador de aplicação;
Programador de produção;
Promotor de vendas;
Técnico de ensaios eléctricos.

17.1- O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efectuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado.

17.2- Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

18- Para as restantes profissões não previstas no item 17 são exigidas as habilitações mínimas legais.

ANEXO III

Definição de funções

Agente de gestão de materiais - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à previsão e controle das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

Agente de métodos - Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

Analista de ensaios físico-químicos - Trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Auxiliar de controle fabril - Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos - Trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios eléctricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

Auxiliar de laboratório - Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e/ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Cableador metalúrgico - Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfitar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

Caixa - Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

Canalizador - Trabalhador que corta, rosca e solda tubo e executa canalizações de água e vapor.

Chefe de departamento - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Chefe de secção - Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

Chefe de sector fabril - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

Chefe de serviço - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte - Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e/ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

Conferente - Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e/ou saída de mercadorias em armazém.

Contínuo - Trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Controlador - Trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respectivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios; procede à leitura de cartas de controlo e respectiva análise e registo.

Controlador de embalagem - Trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

Controlador qualificado de manutenção - É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

Controlador de segurança - Trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e

Obtido em: www.simedicos.pt

colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direcções fabril e de pessoal.

Desenhador - Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento 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. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista - Trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director de serviço - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que Ihe são próprias definidas no organigrama da empresa.

Electromecânico de manutenção industrial - Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

Embalador - Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

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

Encarregado-chefe - Profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

Encarregado geral de manutenção - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado geral de produção - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado de oficina de electricidade - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

Encarregado de oficina de serralharia - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado de produção - Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

Encarregado de sector - Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

Enfermeiro do trabalho - Trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efectuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas actividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho, dá assistência nos casos de doença súbita; desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário - Trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

Escriturário-secretário - Trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

Extrusador - Trabalhador que opera em extrusadoras, efectuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

Fogueiro - Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e/ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

Fresador mecânico - Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por dese-

Obtido em: www.simedicos.pt

nho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador - Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Operador de ensaios de cabos telefónicos - Trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de características eléctricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

Operador de ensaios eléctricos preliminares - Trabalhador que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curtos-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

Operador de equipamentos de cura - Trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

Operador de informática - Trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de armar/blindar - Trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de protecção mecânica e/ou eléctrica.

Operador de máquinas de bobinar - Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

Operador de máquinas de cortar - Trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

Operador de máquinas de ensaiar - Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos; consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

Operador de máquinas de pintar - Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

Operador de máquinas de torcer - Trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

Operador principal - Trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

Operador de sistema - De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controle e conservação dos suportes técnicos de informação.

Operário não especializado - Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pedreiro - Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pesador - Trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidade através de especificações.

Pintor - Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Planificador - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e stocks.

Porteiro ou fiscal - Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Preparador-ensaiador de cabos telefónicos - Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dialéctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as ponta dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detectados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos - Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como: ensaios de rigidez dialéctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a colaboração

Obtido em: www.simedicos.pt

dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

Processador de compostos poliméricos - Trabalhador que opera máquinas de processamento de compostos poliméricos, efectuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respectiva linha de produção.

Programador-analista - Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

Programador de aplicação - Estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

Programador de produção - Trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos, planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

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

Rectificador de fieiras - Trabalhador especializado em rectificar e polir furos de fieiras.

Reparador de cabos - Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua a reparação de condutores e cabos.

Serralheiro civil - Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Serralheiro mecânico - Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

Soldador - Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

Técnico adjunto da direcção - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico auxiliar (diplomado) - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de departamento - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de electrónica - Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos electrónicos.

Técnico de ensaios eléctricos - Trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

Técnico estagiário (diplomado) - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de 1 ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

Técnico fabril principal - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico de serviço - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de qualidade - Trabalhador que executa ensaios previstos no Sistema de Garantia de Qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

Telefonista - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Trabalhador de armazém - Trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

Trefilador - Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO IV

Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

1- Introdução:

1.1- O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1- É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3- É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2- Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3- Os objectivos General Cable Celcat:

1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3- Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4 - Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4- Sistema General Cable Celcat:

1.4.1- O sistema General Cable Celcat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable Celcat, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2- Avaliação de desempenho:

2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha número 1).

2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação número 2);

2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha número 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha número 2).

2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3- As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso.

2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2- A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos.

2.3.3- A pontuação ponderada mínima obtenível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obtenível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4- A ficha de notação global (ficha de avaliação número 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 - Insatisfatório;
Nível 2 - Pouco satisfatório;
Nível 3 - Satisfatório;
Nível 4 - Bom;
Nível 5 - Muito bom;
Nível 6 - Excelente.

2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensadamente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5- Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação número 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1- Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no número 4.7 (procedimentos);

2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I;

Obtido em: www.simedicos.pt

QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1- Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2- Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3- Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4- Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5- Muito bom	De 86 a 100	D5	8
6- Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

3- Nível de assiduidade:

3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III

Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0 %	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1	Superior a 7	8 % (10 %)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea *c)* da cláusula 54.ª têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5;

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas *c)* (nojo) e *f)* (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

Licença por interrupção de gravidez;

Licença parental, em qualquer das modalidades;

Licença por adopção;

Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

Falta para assistência a filho;

Falta para assistência a neto;

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

Dispensa para avaliação para adopção;

Dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable Celcat.

Obtido em: www.simedicos.pt

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4- Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3- A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1- Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» - também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternais, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico - considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados - opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos - modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central - defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso), etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar das dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1- Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5 - Cada director, após o referido no número 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;

b) Considerar a média de cada notador;

c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;

d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;

e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas *c)* e *d)*;

f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8- Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5- Reclamações:

5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2- A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3- Da decisão da comissão não haverá recurso.

6- Comissão de avaliação e de recurso:

6.1- Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2- Esta comissão será competente para:

Atender recurso dos trabalhadores;

Obtido em: www.simedicos.pt

Apoiar, no necessário, os notadores;

Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;

Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;

Tratamento dos resultados;

Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3- A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

a) Três representantes da administração;

b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2- A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4- A comissão reunirá:

6.4.1- Por convocação da DP;

6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3- Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e/ou notar;

Métodos para avaliar e/ou notar;

Principais erros humanos dos notadores;

Preenchimento das fichas de avaliação:

Elementos qualitativos e sua ponderação;

Interpretação dos conceitos;

Como notar;

Como relacionar notações;

Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;

Objectivo específico da General Cable Celcat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

ANEXOS:

1) Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;

2) Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);

3) Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);

4) Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação número 1 - Pontuação directa;

Ficha de avaliação número 2 - Avaliação global;

Ficha de avaliação número 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;

Ficha de avaliação número 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

ANEXO V

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A comissão terá a seguinte constituição:

1.1- Três representantes da entidade patronal:

Director fabril;

Director de pessoal;

Um chefe de departamento.

1.2- Três representantes dos trabalhadores.

1.3- Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;

Técnico de segurança;

Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1- O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4- O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança;

1.5- O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos;

1.6- Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito;

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7- Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade.

1.7.1- Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8- Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2- Nomeações:

Obtido em: www.simedicos.pt

2.1- Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal;

2.2- Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

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

2.3.1- O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- Atribuições:

3.1- Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2- Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3- Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4- Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5- Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6- Apreciar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7- Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8- Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9- Apreciar os relatórios do técnico de segurança;

3.10- Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11- Propor à administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;

Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);

Equipamentos de protecção colectiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

Outras situações em conformidade com as exigências legais.

3.12- Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

3.13- Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14- Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15- Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16- Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

4- Funcionamento:

4.1- A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e/ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente;

4.2- A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança;

4.3- De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST e à administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável;

4.3.1- Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.

4.4- Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1. Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2. Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da CSHST.

5- Responsabilidades:

5.1 - A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável.

5.2 - A comissão é ainda responsável perante a administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa.

5.3 - Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direcção de pessoal.

5.4- O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.

5.5- Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO VI

Seguro de vida e de saúde

Seguro complementar de assistência social
(De acordo com a cláusula 84.ª do AE)

As coberturas dos seguros de saúde e vida são as seguintes:

Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses
Invalidez total e permanente	6 meses
Morte em consequência de acidente	12 meses
Invalidez total e permanente em consequência de acidente	12 meses

Seguro de saúde

Garantia	Comparticipação (%)	Limite ano
Assistência médica hospitalar	90	9 000 €
Assistência médica ambulatória	80	1 100 €
Ortóteses oculares		
– Aros	80	63 €
– Lentes	80	136 €
– Lentes de contacto	80	136 €
Partos:		
– Cesariana	80	1 100 €
– Normal	80	550 €
– Interrupção involuntária da gravidez	80	275 €
Estomatologia	80	217 €

Esta informação será complementada com o «Manual do Seguro» a distribuir pela companhia de seguros.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA:

Alexandre Miguel Dias da Silva, procurador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

Luis Manuel Belmonte Azinheira, presidente do SITESE, na qualidade de mandatário.

Luís Alberto Silva Santos, vice-presidente do SITESE, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de novembro de 2015, a fl. 181 do livro n.º 11, com o n.º 125/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Integração em níveis de qualificação - Retificação

Por ter sido publicado com inexatidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2015, a integração em níveis de qualificação, a seguir se procede à sua retificação

Assim, na página 3071, onde se lê:

5- Profissionais qualificados
5.1- Administrativos
Assistente administrativo

Deve ler-se:

5- Profissionais qualificados
5.1- Administrativos
Assistente educativo

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

Obtido em: www.simedicos.pt

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

Obtido em: www.simedicos.pt

II - DIREÇÃO

AI Navais - Associação das Indústrias Navais - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de junho de 2015, para mandato de três anos.

Presidente:

Frederico José Ferreira de Mesquita Spranger
LISNAVE - Infraestruturas Navais, SA

Vice-presidentes:

Manuel Carlos dos Santos Teixeira de Melo
NAVALROCHA - Sociedade de Construção e Reparação Navais, SA

João Rui Carvalho dos Santos
LISNAVE - Estaleiros Navais, SA

Vogais:

Manuel Luís Carlos da Maia
TECOR - Tecnologia Anticorrosão, SA

Pedro José Rodrigues Festas
União Construtora Naval, L.da

Maria Margarida Pecegueiro de Oliveira Pinto
ISQ - Instituto de Soldadura e Qualidade

Jorge Manuel Gomes Antunes
TECNOVERITAS - Serviços de Engenharia e Sistemas Tecnológicos, L.da

Luis Filipe Ferreira Batista
VERA NAVIS - Desenho e Engenharia Naval L.da

José António Águeda Costa
REBONAVE - Reboques e Assistencia Naval, SA

Sónia Isabel Nogueira Leal de Oliveira
SOLISFORM - Formação e Serviços, SA

Eng.º José Ventura de Sousa

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

O Sol é Essencial, SA - Constituição

Preâmbulo

Os trabalhadores da Sol é Essencial, SA, com sede social na Rua Cesário Verde, 5A, Linda-a-Pastora, União das Freguesias de Carnaxide e Queijas, concelho de Oeiras, aprovam, nos termos da lei, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O plenário dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho e constitui o seu órgão deliberativo.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos em virtude de participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), na aprovação dos seus estatutos, de eleger ou ser eleito e de exercer o respectivo mandato na mesma comissão.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores

Todos os trabalhadores têm o direito de eleger, ser eleitos para a comissão de trabalhadores, subscrever projectos de alteração aos respectivos estatutos, apresentar requerimentos de convocatória de plenários e listas concorrentes aos actos eleitorais, tomar parte nos plenários e outras reuniões para que sejam convocados e reclamar perante os órgãos seus representantes dos actos que considerarem lesivos dos seus direitos ou constituam infracção aos estatutos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo

1- São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário dos trabalhadores;

b) A comissão de trabalhadores;

c) A comissão eleitoral;

d) As subcomissões de trabalhadores, quando existam.

2- O conselho de redacção constitui também um órgão colectivo dos trabalhadores jornalistas, com as competências definidas na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 4.º

Competências do plenário dos trabalhadores

Compete ao plenário dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Aprovar as alterações dos estatutos da CT;

b) Eleger e destituir a CT e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 6.º destes estatutos.

Artigo 5.º

Convocação do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) A pedido de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da convocatória.

O plenário convocado nos termos da alínea *b*) só poderá deliberar validamente com a presença de mais de metade dos subscritores da convocatória da reunião.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário dos trabalhadores será convocado com a antecedência mínima de 48 horas, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações da CT e ou enviados por mensagem electrónica a todos os trabalhadores da empresa com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores reúne ordinariamente no mês de Março de cada ano para apreciar a actividade desenvolvida pela CT durante o ano anterior, tratar de outros assuntos relevantes e extraordinariamente por convocação feita nos termos do artigo 5.º dos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Plenário de trabalhadores convocado de emergência

1- O plenário dos trabalhadores reúne de emergência sempre que a CT entenda ser necessário tomar posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para o plenário dos trabalhadores de emergência são enviadas por mensagem electrónica a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário dos trabalhadores

1- O plenário dos trabalhadores delibera com base na votação de propostas ou moções que sejam apresentadas pelos trabalhadores da empresa presentes.

2- As deliberações são aprovadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- É exigida a maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou das subcomissões ou de algum ou alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário dos trabalhadores

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- É obrigatória a votação por voto secreto para:

a) Aprovar as alterações dos estatutos da CT;

b) Eleger e destituir a comissão de trabalhadores ou a subcomissão de trabalhadores;

c) Destituir qualquer membro da comissão ou subcomissão de trabalhadores;

d) Decidir sobre a adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

4- O plenário dos trabalhadores, por sua iniciativa ou por proposta da CT, pode decidir o recurso à votação por voto secreto sobre outras matérias que, pela sua natureza, devam ser decididas por esta forma de votação.

5- A votação sobre as matérias referidas no número 3 é feita de acordo com o previsto na lei e no regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 11.º

Discussão em plenário dos trabalhadores

São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário dos trabalhadores as deliberações sobre as seguintes matérias:

1- Destituição da CT e subcomissão ou de algum ou alguns dos membros destas.

2- Aprovação das alterações dos estatutos e do regulamento eleitoral.

Artigo 12.º

Realização de plenários no local de trabalho

1- A CT deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora e o local em que

Obtido em: www.simedicos.pt

pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

CAPÍTULO II

Natureza, sede, direitos, deveres e garantias da comissão de trabalhadores e dos seus membros

Artigo 13.º

Natureza e sede da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições e competências, previstas na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

2- A CT tem a sua sede de funcionamento no estabelecimento da empresa situado na Rua de São Nicolau, 120, Lisboa.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério competente pela área laboral.

2- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado pela maioria dos seus membros, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

Artigo 15.º

Direitos da CT

Constituem, nomeadamente, direitos da CT, nos termos da lei e dos presentes estatutos:

a) Receber do órgão de gestão da empresa todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, nas alterações das condições de trabalho e nos planos e acções de formação.

Artigo 16.º

Deveres da CT

A CT tem os seguintes deveres:

a) Organizar e mobilizar os trabalhadores, na defesa dos seus interesses, contribuindo para a sua coesão;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo da actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento dos trabalhadores e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade empregadora, do órgão de gestão da empresa e das entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a mobilização e coesão dos trabalhadores, a sua intervenção democrática na vida da empresa.

2- A CT exerce o controlo de gestão da empresa, nos termos previstos na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências e dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Exercício do direito à informação e consulta

1- A comissão de trabalhadores ou a subcomissão solicita por escrito ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação.

2- A informação é prestada por escrito no prazo de 8 dias ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a comissão ou subcomissão de trabalhadores receber informação em reunião a que se refere a alínea *g)* do número 1 ou a alínea *d)* do número 2 do artigo 423.º do Código do Trabalho.

4- O empregador, em caso de consulta à comissão de trabalhadores, solicita por escrito o seu parecer, que deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à complexidade da matéria.

5- Caso a comissão de trabalhadores solicite informação complementar sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação desta informação, por escrito ou em reunião em que a mesma ocorra.

6- O dever de consulta considera-se cumprido uma vez decorrido o prazo referido no número 4 sem que o parecer tenha sido emitido.

7- Quando esteja em causa decisão tomada pelo empregador no exercício de poderes de direcção, orientação e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de consulta da CT

O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar os seguintes actos, sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;

b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;

d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação

A CT participa nos processos de reestruturação da empresa, tendo o direito a:

a) Obter informação do órgão de gestão e proceder a consultas prévias sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;

b) Obter informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;

c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;

d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Com vista à defesa dos direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, a CT goza, entre outros, dos seguintes direitos:

a) Intervir em qualquer procedimento disciplinar, tomando conhecimento do processo desde o seu início, controlar a sua legalidade e emitir parecer final;

b) Tomar conhecimento dos motivos invocados pelo empregador para promover despedimento colectivo ou extinguir postos de trabalho, bem como intervir no processo de negociação;

c) Exercer os demais direitos previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 24.º

Acção da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

a) Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

2- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa, bem como efectuar a distribuição dos mesmos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

3- Os direitos previstos neste artigo são exercidos sem prejuízo do regular funcionamento da empresa.

4- A CT tem direito a instalações adequadas e a meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 25.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 26.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar

A suspensão preventiva dos membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras não obsta a que os mesmos tenham acesso a locais e exerçam actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

Artigo 27.º

Protecção em caso de transferência

O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Artigo 28.º

Controlo em matéria de confidencialidade de informação

A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização

Obtido em: www.simedicos.pt

de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação colectiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

CAPÍTULO III

Constituição da comissão de trabalhadores

Artigo 29.º

Constituição da CT e aprovação dos estatutos

1- A constituição e a aprovação dos estatutos da comissão de trabalhadores são deliberadas pelos trabalhadores da empresa, por voto secreto e em simultâneo, com votos distintos para cada uma, dependendo a validade da constituição da CT da validade da aprovação dos estatutos.

2- A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores deve ser tomada por maioria simples dos votantes, sendo suficiente para a aprovação dos estatutos a deliberação por maioria relativa.

3- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

4- O regulamento da votação deve ser elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

5- Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

6- O disposto nos números anteriores é aplicável à alteração de estatutos, com as necessárias adaptações.

7- Os membros da CT e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, por voto directo e secreto.

8- A eleição dos membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo, sendo aplicável o disposto nos artigos 431.º e 432.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

9- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

Artigo 30.º

Votação da constituição e aprovação dos estatutos da CT

1- A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada.

2- O empregador entrega o caderno eleitoral aos trabalhadores que convocaram a assembleia, no prazo de 48 horas após a recepção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação nas instalações da empresa.

3- A votação decorre de acordo com as seguintes regras:

a) A mesa de voto dirige a respectiva votação e é composta por dois trabalhadores da empresa eleitos em plenário.

b) Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante para cada mesa, para acompanhar a votação.

c) As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

d) A votação inicia-se, pelo menos, 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou do estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

e) A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as secções de voto.

Artigo 31.º

Procedimento para apuramento do resultado

1- A abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todas as secções de voto, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes.

2- A identidade dos votantes deve ser registada em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

3- Os membros da mesa de voto registam o modo como decorreu a votação em acta, que, depois de lida e aprovada, rubricam e assinam no final.

4- O apuramento global das votações da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respectiva acta, nos termos do número 3.

5- A comissão eleitoral referida no número anterior é constituída por um representante dos proponentes de projectos de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte.

6- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar do apuramento, comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o, bem como cópia da respectiva acta, no local ou locais em que a votação teve lugar.

Artigo 32.º

Adesão e revogação de adesão a comissão coordenadora

À adesão ou revogação de adesão da comissão de trabalhadores a uma comissão coordenadora é aplicável o disposto no número 1 do artigo 433.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Composição e funcionamento da CT

Artigo 33.º

Composição

1- A CT é composta por três elementos efectivos e dois suplentes.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Em caso de impedimento, renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a substituição deste faz-se pelo elemento seguinte da lista a que o mesmo pertencia.

3- Se por extinção dos mandatos dos membros efectivos e suplentes a CT não tiver quórum para funcionar, ou se esta for destituída, deverá realizar-se, no prazo de 60 dias, a eleição de nova comissão nos termos do regulamento constante no anexo aos presentes estatutos.

Artigo 34.º

Duração do mandato

1- O mandato dos elementos da CT é de dois anos.

2- A CT mantém-se em funções até ser substituída por outra, não podendo exceder o período de quatro anos, sendo, porém, permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 35.º

Perda de mandato

Perde o respectivo mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

Artigo 36.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias:

a) Sempre que ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, dois dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

Prazo da convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais pré-fixados na sua primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas de forma a possibilitar a presença de todos os seus elementos.

Artigo 38.º

Deliberações da CT

1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos elementos presentes.

2- As deliberações são válidas com a presença da maioria absoluta dos elementos da CT.

Artigo 39.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos para uma única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 40.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 41.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A CT poderá eleger um coordenador na sua primeira reunião após a tomada de posse ou em qualquer momento do seu mandato, cabendo-lhe decidir as funções que delega nesse coordenador.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso para o plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 42.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 6.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- Aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

CAPÍTULO V

Dos meios financeiros

Artigo 43.º

Financiamento da CT

a) As actividades da CT são financiadas por contribuições voluntárias dos trabalhadores.

Artigo 44.º

Destino do património

Em caso de extinção ou dissolução da CT, o respectivo património, caso exista, será entregue a uma instituição de solidariedade social a ser designada pela CT extinta.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO VI

Subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras

Artigo 45.º

Subcomissão de trabalhadores

1- Nos estabelecimentos da empresa com 10 ou mais trabalhadores, poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores deve coincidir com o da CT.

3- A CT reunirá semestralmente com as subcomissões de trabalhadores, quando existam.

4- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 46.º

Comissões coordenadoras

A CT poderá articular a sua acção com comissões de trabalhadores da região ou do mesmo sector de actividade para constituição de uma comissão coordenadora.

CAPÍTULO V

Da comissão eleitoral

Artigo 47.º

Composição da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por três trabalhadores da empresa eleitos em plenário e tem um mandato de duração igual ao da CT, cessando funções na data de posse simultânea da nova CT e da nova comissão eleitoral.

2- Para além dos membros eleitos, a comissão eleitoral integra ainda um representante de cada uma das listas concorrentes à eleição para a CT.

Artigo 48.º

Funcionamento

1- A CE elege o respectivo presidente.

2- Compete ao presidente convocar as reuniões da CE que se justifiquem.

3- As reuniões da CE podem ser também convocadas por dois dos seus elementos, desde que indiquem os motivos.

4- As deliberações da CE são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que na reunião em que forem tomadas participem, pelo menos, dois dos seus membros.

5- Em caso de empate, cabe ao presidente o voto de qualidade.

Artigo 49.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à CE convocar as eleições para a comissão de trabalhadores e a comissão eleitoral com uma antecedência mínima de 15 dias, conduzir e supervisionar o processo eleitoral, elaborar a acta de apuramento global das votações e afixá-la nos locais onde a votação teve lugar e comunicar o resultado das votações ao empregador e ao ministério responsável pela área laboral.

CAPÍTULO VII

Casos omissos

Artigo 50.º

Os demais direitos, deveres e competências da comissão de trabalhadores reger-se-ão pelas disposições constantes do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

ANEXO

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua actividade em locais onde não exista mesa de voto ou que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido pela CE.

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

1- A empresa deve entregar os cadernos eleitorais aos subscritores da convocatória da votação no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

Artigo 5.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias úteis sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixa-

Obtido em: www.simedicos.pt

ção de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e ou difundida por mensagem electrónica para todos os trabalhadores.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa até cinco dias úteis a partir da data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser divulgado o respectivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação, sem prejuízo do disposto neste regulamento.

Artigo 6.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT os trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por uma sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data marcada para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 7.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos, devendo notificar de imediato o 1.º proponente, no caso de se verificar qualquer irregularidade.

3- As irregularidades e violações dos estatutos e ou deste regulamento detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respectiva notificação.

4- A candidatura que, findo o prazo referido no número anterior, continuar a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos ou neste regulamento é definitivamente rejeitada por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao 1.º proponente.

Artigo 8.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 9.º

Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3- A votação decorre entre as 10 e as 20 horas do dia marcado para o efeito.

4- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5- Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realizam-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 10.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 11.º

Composição das mesas de voto

1- As mesas são compostas pelos membros da comissão eleitoral, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3- Os delegados de cada candidatura, quando existam e tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respectiva acta de apuramento.

Artigo 12.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto em meia folha de papel A4 branco.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Obtido em: www.simedicos.pt

5- A CE envia, com a antecedência necessária e por correio electrónico, boletins de voto aos trabalhadores com o direito de votar por correspondência.

Artigo 13.º

Acto eleitoral

1- Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, os membros da CE mostram aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada. Seguidamente fecha a urna e procede à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o a um membro da CE, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelas áreas do estabelecimento que lhes sejam atribuídas, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são enviados à CE por correio e devem chegar à sede da empresa até à hora do fecho da votação.

2- A CE procede à contagem dos votos por correspondência, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 15.º

Valor dos votos

1- Considera -se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 16.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 17.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e comunicar ao empregador os resultados da votação.

2- A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da CT e dos respectivos estatutos ou suas alterações, juntando cópias certificadas dos estatutos, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

Artigo 18.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

Registado em 6 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 13 do livro n.º 2.

Obtido em: www.simedicos.pt

II - ELEIÇÕES

O Sol é Essencial, SA - Eleição

Eleição da comissão de trabalhadores da Sol é Essencial, SA, eleitos em 8 de outubro de 2015, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Cristina Silva
Miguel Silva
Ricardo Nabais

Suplentes:

João Madeira
Rita Silva Freira

Registado em 6 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 13 do livro n.º 2.

INTERBOLSA - Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da INTERBOLSA - Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, SA, eleitos em 13 de outubro de 2015, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Maria Amélia Resende Pinho Costa Peralta, bilhete de identidade n.º 2857046.

Joaquim da Silva Cardoso, cartão de cidadão n.º 03979908 5ZY0.

Suplentes:

Maria Irene do Rego Vale Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3009285.

Eduardo António de Sousa Silva, cartão de cidadão n.º 07755583 0ZY3.

Registado em 10 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 90, a fl. 13 do livro n.º 2.

SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA, eleitos em 21 de outubro de 2015, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, bilhete de identidade n.º 8221273.

Nelson Miguel Lourenço Silvestre, bilhete de identidade n.º 10860026.

Afonso Henrique Linhares Nunes, bilhete de identidade n.º 5529229.

Carlos Filipe dos Santos, bilhete de identidade n.º 07795386.

Jorge Manuel Martins Gonçalves, bilhete de identidade n.º 5326982.

Suplentes:

João Paulo Matos Cardoso, bilhete de identidade n.º 6072724.

Ana Dulce de Jesus Ferreira, bilhete de identidade n.º 11061042.

Rui Miguel Matos, bilhete de identidade n.º 11069109.

Sérgio Gonçalo Amaral Carvalho, bilhete de identidade n.º 12200858.

Vitor José Alemão Galante de Matos Wolekarts, bilhete de identidade n.º 11970464.

Registado em 10 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 89, a fl. 13 do livro n.º 2.

Obtido em: www.simedicos.pt

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Mogadouro - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Mogadouro, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 26 de outubro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro que, no dia 19 de fevereiro de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Mogadouro.

Morada: Convento de S. Francisco, 5220-244 Mogadouro.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

LISNAVEYARDS - Naval Services, L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na LISNAVEYARDS - Naval Services, L.da, realizada em 15 de outubro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2015.

Efetivos:	BI
Carlos Manuel Domingos Lucas	129565500
Alexandre Jorge Sobral da Silva	9589599
Manuel António Torres Damásio Neto	5399524

Registado em 4 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n. º 130, a fl. 106 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

Obtido em: www.simedicos.pt

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:

Obtido em: www.simedicos.pt

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Operador/a de Distribuição,** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 1)**

– **Técnico/a de Distribuição,** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 2)**

– **Técnico/a de Handling de Assistência em Escala,** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 3)**

Obtido em: www.simedicos.pt

Anexo 1:

OPERADOR/A DE DISTRIBUIÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[1]

QUALIFICAÇÃO	Operador/a de Distribuição
DESCRIÇÃO GERAL	Efetuar as operações de receção, arrumação, exposição e reposição, inventariação mercadorias e atendimento e venda ao cliente, de acordo com as regras de segurança no trabalho e a segurança alimentar.

[1] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

Obtido em: www.simedicos.pt

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código[2]		UFCD pré-dedinidas	Horas
Formação tecnológica[3]	0372	1	Comércio - evolução e modelos organizacionais	25
	8984	2	Loja - visão geral	25
	8985	3	Princípios legais base aplicáveis à distribuição	25
	0349	4	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	8986	5	Ergonomia e movimentação manual de cargas	25
	3296	6	Higiene e segurança alimentar	25
	8987	7	Equipamentos e utensílios de loja	25
	8988	8	Sistema informáticos na gestão de loja	25
	0415	9	Prevenção de quebra das mercadorias	50
	0416	10	Inventário	50
	8989	11	Receção de mercadorias	25
	8990	12	Arrumação de mercadorias em armazém	25
	8991	13	Processos de transformação na distribuição	50
	8992	14	Exposição/reposição	25
	5897	15	Atendimento e venda presencial	25
	8993	16	Serviço de apoio ao cliente	25
	8994	17	Marketing operacional	25
	5440	18	Comunicação interpessoal e assertividade	25
	7229	19	Gestão do stress do profissional	25
	0432	20	Estratégias de fidelização	25
	8519	21	Melhoria continua - princípios e ferramentas	25
	8143	22	Proteção ambiental - introdução	25
	8995	23	Língua inglesa - distribuição	25

[2] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.
[3] À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

Para obter a qualificação em **Operador/a de Distribuição**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **250** horas de uma das áreas da Bolsa de UFCD

Bolsa de UFCD

	Código[4]		UFCD - Alimentar/bazar/têxtil	Horas
Formação tecnológica	8996	24	Organização operacional - alimentar/bazar/têxtil	50
	8997	25	Produtos alimentar/bazar/têxtil - estrutura e gama	50
	8998	26	Produtos alimentares	50
	8999	27	Produtos de bazar	25
	9000	28	Produtos têxteis	25
	9001	29	Organização de campanhas, feiras e promoções	50

	Código		UFCD - Talho	Horas
Formação tecnológica	9002	30	Produtos cárneos	25
	9003	31	Organização operacional - talho	25
	9004	32	Vitrinismo em perecíveis	25
	9005	33	Desossa e corte das peças do suíno	50
	9006	34	Desossa e corte das peças de bovino	50
	9007	35	Preparação das peças de ovino, caprino, aves e leporídeos	25
	9008	36	Preparados de carne e cortes especiais	25
	9009	37	Segurança alimentar e código do manipulador	25

	Código		UFCD - Peixaria	Horas
Formação tecnológica	9010	38	Espécies de pescado	25
	9011	39	Composição e avaliação da qualidade do pescado	25
	9012	40	Processos, métodos de conservação e armazenagem do pescado	25
	9013	41	Organização operacional - peixaria	25
	7752	42	Embalagem e rotulagem do pescado e seus derivados	25
	7753	43	Apresentação comercial do pescado fresco, salgado seco e congelado	25
	7761	44	Formas de preparação e consumo do pescado	25
	9014	45	Processamento e preparação do pescado refrigerado, congelado, seco e salgado	25
	9015	46	Técnicas de amanho e preparação do pescado	50

[4] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Obtido em: www.simedicos.pt

	Código[5]		UFCD - Padaria e pastelaria	Horas
Formação tecnológica	9016	47	Produtos de padaria e pastelaria	25
	9017	48	Processos e métodos de conservação e armazenagem de matérias--primas e produtos acabados	25
	1749	49	Pastelaria/padaria - organização e produção	50
	9018	50	Transformação de massas refrigeradas	25
	9019	51	Transformação de massas congeladas e pré cozidas congeladas	25
	5302	52	Confeção de massas de panificação	50
	9020	53	Preparação de pastas finas, altas, entremeios e transformação de massa folhada	25
	9004	54	Vitrinismo em perecíveis	25

	Código		UFCD - Cafetaria	Horas
Formação tecnológica	9021	55	Produtos de cafetaria	25
	9022	56	Organização operacional - cafetaria	50
	9023	57	Matérias-primas utilizadas na cafetaria	25
	9024	58	Transformação e acabamento de produtos de padaria e pastelaria	25
	9025	59	Bebidas quentes	25
	8267	60	Aperitivos sólidos e produtos de cafetaria	25
	9004	61	Vitrinismo em perecíveis	25
	0357	62	Reclamações - tratamento e encaminhamento	50

	Código		UFCD - Charcutaria	Horas
Formação tecnológica	9026	63	Produtos de charcutaria	25
	9027	64	Organização operacional - charcutaria	50
	9028	65	Carnes tradicionais e estrangeiras	25
	9029	66	Queijos tradicionais e estrangeiros	50
	9030	67	Presunto - produção e consumo	25
	9031	68	Análise sensorial e emparelhamento dos produtos de charcutaria	25
	9004	69	Vitrinismo em perecíveis	25
	9009	70	Segurança alimentar e código do manipulador	25

[5] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Obtido em: www.simedicos.pt

	Código[6]		UFCD - Take away	Horas
Formação tecnológica	9032	71	Produtos de take away	25
	9033	72	Organização operacional - take away	50
	9004	73	Vitrinismo em perecíveis	25
	9034	74	Processos de fabrico dos produtos de take away	50
	9035	75	Métodos de produção, embalamento e conservação de produtos de take away	50
	9036	76	Matérias-primas utilizadas no take away	25
	9037	77	Preparação e confeção de carnes assadas	25

	Código		UFCD - Frutas e legumes	Horas
Formação tecnológica	9038	78	Produtos frutas e legumes	25
	9039	79	Manuseamento, acondicionamento e conservação de produtos hortícolas e frutícolas	25
	9040	80	Organização operacional - frutas e legumes	50
	9041	81	Comercialização de frutas e legumes	25
	9042	82	Técnicas de exposição de frutas e legumes	50
	9043	83	Tendências de consumo de frutas e legumes	25
	9044	84	Aplicações culinárias de produtos hortofrutícolas	25
	9045	85	Agricultura biológica - métodos de produção	25

	Código		UFCD - Caixas/serviço de apoio ao cliente	Horas
Formação tecnológica	9046	86	Processos de caixa	25
	9047	87	Sistemas informáticos aplicados à atividade comercial	50
	7842	88	Técnicas de atendimento	50
	0397	89	Atendimento e serviço pós-venda	25
	0357	90	Reclamações - tratamento e encaminhamento	50
	9048	91	Organização do serviço de caixas	50

[6] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Obtido em: www.simedicos.pt

	Código		UFCD - Transversais/genéricas	Horas
Formação tecnológica	6213	92	Condução e manobra de equipamentos de carga e descarga	25
	3564	93	Primeiros socorros	25
	4798	94	Prevenção e combate a incêndios	25
	3315	95	Nutrição e dietética	25
	0778	96	Folha de cálculo	50
	0693	97	Gestão de correio eletrónico e pesquisa de informação na web	25
	9049	98	Gestão de situações de crise	25
	9050	99	Venda de medicamentos não sujeitos a receita médica	25
	7852	100	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	101	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	102	Plano de negócio - criação de micro negócios	25
	7855	103	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	104	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	105	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	106	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Obtido em: www.simedicos.pt

Anexo 2:

TÉCNICO/A DE DISTRIBUIÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[7]

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Distribuição
DESCRIÇÃO GERAL	Assegurar as condições para o adequado funcionamento das atividades operacionais da loja, contribuindo para a otimização da venda, tendo em conta as normas de qualidade, higiene, segurança e ambiente no trabalho.

[7] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

Obtido em: www.simedicos.pt

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código[8]		UFCD pré-definidas	Horas
Formação tecnológica[9]	9051	1	Análise do mercado da distribuição	25
	8984	2	Loja - visão geral	50
	8985	3	Princípios legais base aplicáveis à distribuição	25
	0349	4	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	8986	5	Ergonomia e movimentação manual de cargas	25
	3296	6	Higiene e segurança alimentar	25
	8987	7	Equipamentos e utensílios de loja	25
	8988	8	Sistema informáticos na gestão de loja	25
	9052	9	Planeamento das atividades da operação loja	25
	0415	10	Prevenção de quebra das mercadorias	50
	0416	11	Inventário	50
	7850	12	Gestão de stocks	25
	0620	13	Controlo de gestão	50
	9053	14	Cadeia de abastecimento - visão geral	25
	9054	15	Coordenação da receção de mercadorias	25
	9055	16	Coordenação da arrumação da mercadoria em armazém	25
	8991	17	Processos de transformação na distribuição	50
	9056	18	Coordenação da exposição/reposição	25
	9057	19	Coordenação do atendimento e da venda presencial	50
	9058	20	Coordenação do serviço de apoio ao cliente	25
	0455	21	Espaço de intervenção - áreas de exposição, produtos e público-alvo	50
	8994	22	Marketing operacional	25
	5440	23	Comunicação interpessoal e assertividade	25
	7229	24	Gestão do stress do profissional	25
	5436	25	Liderança e motivação de equipas	50
	1531	26	Gestão de conflitos	25
	5438	27	Gestão integrada de recursos humanos	50
	0432	28	Estratégias de fidelização	25

[8] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.
[9] 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

	8519	29	Melhoria continua - princípios e ferramentas	25
	0719	30	Gestão ambiental	50
	8995	31	Língua inglesa - distribuição	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Distribuição**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **250** horas de uma das áreas da Bolsa de UFCD

Bolsa de UFCD

	Código[10]		UFCD - Alimentar/bazar/têxtil	Horas
Formação tecnológica	8996	32	Organização operacional - alimentar/bazar/têxtil	50
	8997	33	Produtos alimentar/bazar/têxtil - estrutura e gama	50
	8998	34	Produtos alimentares	50
	8999	35	Produtos de bazar	25
	9000	36	Produtos têxteis	25
	9001	37	Organização de campanhas, feiras e promoções	50

	Código		UFCD - Talho	Horas
Formação tecnológica	9002	38	Produtos cárneos	25
	9003	39	Organização operacional - talho	25
	9004	40	Vitrinismo em perecíveis	25
	9005	41	Desossa e corte das peças do suíno	50
	9006	42	Desossa e corte das peças de bovino	50
	9007	43	Preparação das peças de ovino, caprino, aves e leporídeos	25
	9008	44	Preparados de carne e cortes especiais	25
	9009	45	Segurança alimentar e código do manipulador	25

[10] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Obtido em: www.simedicos.pt

	Código		UFCD - Peixaria	Horas
Formação tecnológica	9010	46	Espécies de pescado	25
	9011	47	Composição e avaliação da qualidade do pescado	25
	9012	48	Processos, métodos de conservação e armazenagem do pescado	25
	9013	49	Organização operacional - peixaria	25
	7752	50	Embalagem e rotulagem do pescado e seus derivados	25
	7753	51	Apresentação comercial do pescado fresco, salgado seco e congelado	25
	7761	52	Formas de preparação e consumo do pescado	25
	9014	53	Processamento e preparação do pescado refrigerado, congelado, seco e salgado	25
	9015	54	Técnicas de amanho e preparação do pescado	50

	Código[11]		UFCD - Padaria e pastelaria	Horas
Formação tecnológica	9016	55	Produtos de padaria e pastelaria	25
	9017	56	Processos e métodos de conservação e armazenagem de matérias-primas e produtos acabados	25
	1749	57	Pastelaria/padaria - organização e produção	50
	9018	58	Transformação de massas refrigeradas	25
	9019	59	Transformação de massas congeladas e pré cozidas congeladas	25
	5302	60	Confeção de massas de panificação	50
	9020	61	Preparação de pastas finas, altas, entremeios e transformação de massa folhada	25
	9004	62	Vitrinismo em perecíveis	25

	Código		UFCD - Cafetaria	Horas
Formação tecnológica	9021	63	Produtos de cafetaria	25
	9022	64	Organização operacional - cafetaria	50
	9023	65	Matérias-primas utilizadas na cafetaria	25
	9024	66	Transformação e acabamento de produtos de padaria e pastelaria	25
	9025	67	Bebidas quentes	25
	8267	68	Aperitivos sólidos e produtos de cafetaria	25
	9004	69	Vitrinismo em perecíveis	25
	0357	70	Reclamações - tratamento e encaminhamento	50

[11] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Obtido em: www.simedicos.pt

	Código		UFCD - Charcutaria	Horas
Formação tecnológica	9026	71	Produtos de charcutaria	25
	9027	72	Organização operacional - charcutaria	50
	9028	73	Carnes tradicionais e estrangeiras	25
	9029	74	Queijos tradicionais e estrangeiros	50
	9030	75	Presunto - produção e consumo	25
	9031	76	Análise sensorial e emparelhamento dos produtos de charcutaria	25
	9004	77	Vitrinismo em perecíveis	25
	9009	78	Segurança alimentar e código do manipulador	25

	Código[12]		UFCD - Take away	Horas
Formação tecnológica	9032	79	Produtos de take away	25
	9033	80	Organização operacional - take away	50
	9004	81	Vitrinismo em perecíveis	25
	9034	82	Processos de fabrico dos produtos de take away	50
	9035	83	Métodos de produção, embalamento e conservação de produtos de take away	50
	9036	84	Matérias-primas utilizadas no take away	25
	9037	85	Preparação e confeção de carnes assadas	25

	Código		UFCD - Frutas e legumes	Horas
Formação tecnológica	9038	86	Produtos frutas e legumes	25
	9039	87	Manuseamento, acondicionamento e conservação de produtos hortícolas e frutícolas	25
	9040	88	Organização operacional - frutas e legumes	50
	9041	89	Comercialização de frutas e legumes	25
	9042	90	Técnicas de exposição de frutas e legumes	50
	9043	91	Tendências de consumo de frutas e legumes	25
	9044	92	Aplicações culinárias de produtos hortofrutícolas	25
	9045	93	Agricultura biológica - métodos de produção	25

[12] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Obtido em: www.simedicos.pt

	Código[13]		UFCD - Caixas/serviço de apoio ao cliente	Horas
Formação tecnológica	9046	94	Processos de caixa	25
	9047	95	Sistemas informáticos aplicados à atividade comercial	50
	7842	96	Técnicas de atendimento	50
	0397	97	Atendimento e serviço pós-venda	25
	0357	98	Reclamações - tratamento e encaminhamento	50
	9048	99	Organização do serviço de caixas	50

	Código		UFCD - Transversais/genéricas	Horas
Formação tecnológica	6213	100	Condução e manobra de equipamentos de carga e descarga	25
	3564	101	Primeiros socorros	25
	4798	102	Prevenção e combate a incêndios	25
	3315	103	Nutrição e dietética	25
	0778	104	Folha de cálculo	50
	0693	105	Gestão de correio eletrónico e pesquisa de informação na web	25
	9049	106	Gestão de situações de crise	25
	9050	107	Venda de medicamentos não sujeitos a receita médica	25
	7852	108	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	109	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	110	Plano de negócio - criação de micro negócios	25
	7855	111	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	112	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	113	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	114	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

[13] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Obtido em: www.simedicos.pt

Anexo 3:

TÉCNICO/A DE HANDLING DE ASSISTÊNCIA EM ESCALA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[14]

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Handling de Assistência em Escala
DESCRIÇÃO GERAL	Prestar assistência aos passageiros nas atividades de embarque, desembarque, assistências especiais, acolhimento, check-in, transferência de passageiros, lounge, tratamento de irregularidades operacionais e de bagagem, vendas e/ou reservas de bilhetes e de bagagem, bem como garantir as atividades de rotação das aeronaves e concretizar as tarefas inerentes ao tratamento documental, faturação, armazenagem e irregularidades de carga e correio.

[14] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

Obtido em: www.simedicos.pt

	Código[15]		UFCD pré-definidas[16]	Horas
Formação tecnológica[17]	**9059**	**1**	A empresa de transportes aéreos e a sua organização	25
	5792	**2**	Fatores humanos	25
	9060	**3**	Inglês técnico - assistência em escala	25
	9061	**4**	Transporte aéreo - legislação, normas e procedimentos	25
	0349	**5**	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	9062	**6**	Segurança na aviação comercial *(Security)*	25
	9063	**7**	Percursos e segurança aeroportuária (*Safety)*	25
	9064	**8**	Mercadorias perigosas - artigos restritos (*Dangerous Goods Regulations*)	50
	9065	**9**	Aeronaves - tipos e características	25
	9066	**10**	Assistência a passageiros especiais no transporte aéreo	25
	9067	**11**	Perdidos e achados - processos de bagagem	25
	9068	**12**	Assistência a bagagem nos terminais de aeródromo	50
	9069	**13**	Assistência a aeronaves	50
	9070	**14**	Técnicas de organização e processamento administrativo - transporte aéreo	25
	9071	**15**	Acidentes, incidentes e emergências em aviação	25
	9072	**16**	Carregamento e descarregamento da aeronave	25
	9073	**17**	Carga especial no transporte aéreo	25
	9074	**18**	Unidades de carregamento de aeronaves - contentores e paletes	25
	9075	**19**	Plataformas e amarrações da carga nas aeronaves	25
	9076	**20**	Tecnologia de equipamentos - assistência de placa	50
	9077	**21**	Tecnologia de equipamentos - comunicações aeronáuticas	25
	9078	**22**	Assistência a carga aérea - documentação	25
	9079	**23**	Assistência a carga aérea - armazém	50
	9080	**24**	Assistência a correio aéreo - terminal	25

[15] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.
[16] Para obter a qualificação em Técnico/a de Handling de Assistência em Escala, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas 175 horas da bolsa de UFCD.
[17] 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

	5664	25	*Marketing* ao serviço dos transportes	25
	9081	26	Transporte aéreo e turismo	25
	9082	27	Assistência a passageiros no aeródromo – *check-in*	50
	9083	28	Assistência a passageiros no aeródromo – acolhimento	25
	9084	29	Irregularidades com passageiros nos aeródromos	25
	9085	30	Assistência de limpeza e serviço de aeronaves	25

	Código		UFCD pré-definidas (cont.)	Horas
Formação tecnológica	9086	31	Técnicas de comunicação - chão/cockpit	25
	9087	32	Edição de voo (*Editing*)	25
	9088	33	Irregularidades com carga no transporte aéreo	25
	9089	34	Pontes telescópicas - mangas	25
	9090	35	Planos de carregamento e folhas de carga das aeronaves	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Handling e Assistência em Escala** para além das UFCD pré-definidas, terão também de ser realizadas **175 horas** da Bolsa de UFCD.

	Código[18]		Bolsa de UFCD	Horas
Formação tecnológica	5652	36	Noções de gestão de recursos humanos	25
	5653	37	Direito do trabalho	25
	9091	38	Emissões/Reservas - transporte aéreo	50
	9092	39	Controlo operacional da assistência em escala	25
	9093	40	Coordenação de equipas de assistência em escala - placa	25
	9094	41	Despacho de aeronaves - massa e centragem	50
	9095	42	Planos de carregamento das aeronaves - leitura	25
	5811	43	Sistemas de transporte e elevação de cargas	25
	9096	44	Tratores de reboque de aeronaves	25
	9097	45	Abastecimento de água, ar comprimido, energia e lavabos de aeronaves	25
	9098	46	Manutenção e abastecimento de equipamentos de assistência às aeronaves	25
	9099	47	Assistência de transporte em terra no aeródromo	25
	7852	48	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/ desenvolvimento	25

[18] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Obtido em: www.simedicos.pt

7853	49	Ideias e oportunidades de negócio	50
7854	50	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
7855	51	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
8598	52	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
8599	53	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	54	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Obtido em: www.simedicos.pt

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

Obtido em: www.simedicos.pt

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

Obtido em: www.simedicos.pt

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

– **Empregado/a Comercial**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Obtido em: www.simedicos.pt