

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros 3331

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro 3332

- Acordo de empresa entre a EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Revisão global 3354

- Acordo de empresa entre a ADP - Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 3398

- Acordo de empresa entre a ADP - Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 3436

- Acordo de empresa entre a ADP - Fertilizantes, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado 3474

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa de Seguradores - Aviso de cancelamento do registo 3513

II – Direção:

- Associação Portuguesa de Seguradores - Substituição 3513

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- LISNAVEYARDS - Naval Services, L.^{da} - Eleição..... 3513

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- Port' Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA - Eleição	3514
- PORTUCEL - Empresa Produtora de Pasta de Papel, SA - Eleição	3514

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros

O acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2015 abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes no âmbito da atividade de rádio e televisão e produção e distribuição de conteúdos audiovisuais. As partes signatárias requereram a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º

122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

O âmbito de aplicação pretendido com a extensão corresponde ao previsto na subalínea *v)* da alínea *b)* do número 1 da RCM. Nestes casos, a alínea *c)* do número 1 da RCM dispensa a verificação do critério da representatividade, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço da entidade empregadora outorgante, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade das empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

Considerando que o acordo de empresa concretiza uma revisão global de convenções anteriores e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente ex-

tensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do acordo de empresa em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2015, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 18 de novembro de 2015 - O Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, *Luis Pedro Mota Soares*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT obriga, por um lado, as empresas que em Portugal Continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes, representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério competente para a área laboral, no momento do depósito para publicação, o respetivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que,

desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia, revisão e caducidade

1- A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de dois anos, com exceção da tabela de remunerações de base mensais e das cláusulas de expressão pecuniária que produzirão efeitos em 1 de janeiro de 2016.

2- Decorrido o prazo de vigência inicial, o CCT renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- Havendo denúncia, o CCT renova-se por um período de um ano.

4- Decorridos os prazos previstos nos números anteriores, a convenção coletiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação, ou, a mediação e a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses, nos termos dos números 4 e 5 do artigo 501.º do Código do Trabalho em vigor.

5- Decorridos os prazos previstos nos números três e quatro da presente cláusula, a convenção coletiva mantém-se em

vigor até 60 dias após a comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Que a conciliação e, ou, a mediação se frustaram;
- b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

6- Esgotado o prazo referido no número 5 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção coletiva caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo entre as partes ou, na sua falta, os já reproduzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita a:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria do trabalhador e respetiva definição;
- c) Duração do tempo de trabalho.

7- A revisão deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, será feita anualmente, sendo para o efeito admissíveis a apresentação de propostas de revisão desde que decorridos nove meses contados a partir da data de início de vigência da última tabela salarial em vigor.

8- A denúncia deste CCT, na parte não prevista no número anterior, será feita com a antecedência mínima de três meses contados a partir da data referida no número 1 da presente cláusula.

9- As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente de proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

10- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção da proposta de revisão.

11- As negociações iniciar-se-ão nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos anteriores.

CAPÍTULO II

Admissão, carreiras profissionais e período experimental

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 18 anos ou, sendo o trabalhador menor, a escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de disposições excecionais previstas na lei.

2- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente, desde que não exista qualquer registo desfavorável de âmbito disciplinar, mediante conclusão de processo disciplinar devidamente instaurado pela respetiva entidade patronal nos termos da lei.

Cláusula 4.^a

Forma de contrato de trabalho

O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determine o contrário.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

8- Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste, as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

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

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

11- Nos contratos individuais de trabalho celebrados após realização de estágio curricular, estágio profissional, ou de contrato de trabalho com recurso a medidas de incentivo à contratação com duração superior ao período experimental aplicável, não existirá período experimental.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 6.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- d) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e facilitar a formação académica, profissional e cultural dos trabalhadores;
- f) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as funções e tarefas que lhe forem atribuídas e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade empregadora ou a quem a represente em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- g) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho, e dar especial atenção à aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- j) Esforçar-se por aumentar o seu nível cultural e, em es-

pecial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções, fora dos casos expressamente previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 28.^a;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 59.^a

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^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, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 10.^a

Enquadramento profissional

1- As diversas categorias profissionais integram as carreiras previstas no anexo I e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2- Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equiva-

lência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efetiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

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 declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

3- O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

Cláusula 12.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Acessoriamente e mantendo-se a função normal como atividade principal, pode a entidade empregadora encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com aquela.

3- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas nem afins ao objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Período e horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste CCT, compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

Cláusula 14.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho poderá ser acrescido de 2 horas diárias, não podendo ultrapassar as 10 horas por dia nem as 50 horas por semana, nem podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 4 horas.

2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, num período nunca superior a 10 semanas.

3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de 10 semanas for inferior ao período normal de trabalho, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

4- Salvo acordo escrito em contrário, as alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos 5 dias úteis de antecedência, implicando informação e consulta prévia às estruturas representativas sindicais.

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

6- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

7- Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.

8- Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação nos termos do número 7.

Cláusula 15.^a

Banco de horas

1- Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, o empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas por ano.

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

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar

o trabalhador do tempo de redução com 5 dias úteis de antecedência.

6- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de 5 dias úteis, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

7- 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 nos últimos três meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

8- Caso não tenha sido efetuada a compensação no termos referidos dos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar, previsto na cláusula 22.^a

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

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

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

12- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade empregadora diligenciará no sentido de proporcionar outro meio de transporte para o efeito. Caso contrário, sendo impossível, a entidade empregadora suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

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

14- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 16.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório.

2- Nos estabelecimentos onde não haja prestação de trabalho ao sábado de tarde e ao domingo, ou apenas ao domingo, o meio dia, ou o dia de descanso semanal complementar em falta, será gozado em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

3- Nos estabelecimentos em que prestem serviço cinco ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios-dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde ou a manhã imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório semanal.

4- Por acordo expresso e específico para o efeito, o trabalhador e a entidade empregadora podem acordar que os dois dias de descanso semanal podem ser gozados de forma diversa da prevista nos números anteriores.

5- O dia de descanso semanal obrigatório terá de coincidir com pelo menos 15 domingos em cada ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias.

6- Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação direta com os serviços comerciais e de quem não dependa o bom funcionamento da atividade comercial, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito pode o trabalhador ser isento no horário de trabalho.

2- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e fecho do estabelecimento, não podendo porém ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

4- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado.

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalhador que exerça funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição mínima na empresa para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder o total de sessenta dias, seguidos ou não, por ano, findo o qual a entidade empregadora tomará obrigatoriamente uma decisão quanto à promoção, ou não, à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho que não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas horas.

Cláusula 19.^a

Remuneração por substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias seguidos, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 20.^a

Tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

2- A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

3- No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4- A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo entre as partes.

5- Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo ou o inverso.

6- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respetivo período de trabalho semanal e em referência à paga na empresa para a respetiva categoria profissional, ou, na falta desta, à fixada para a respetiva categoria na tabela anexa a este CCT.

7- O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efetivo.

8- O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento:

- a) 50 % para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores;
- b) 20 % para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

9- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, tem direito a descanso compensatório remunerado,

correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório a que se refere o número anterior, vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

8- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

9- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar por necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar ou salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

10- Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas.

Cláusula 22.^a

Pagamento do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 60 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 23.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efetivo.

3- O trabalho normal noturno não pode ser prestado em período superior a oito horas.

Cláusula 24.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno será retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho, por acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 25.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Serão organizados turnos com pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com o interesse e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos nesta convenção.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 26.^a

Organização do trabalho por turnos

1- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores. Se não houver acordo, competirá à entidade empregadora fixar a organização dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

2- A mudança de horário de trabalho de trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração do seu contrato individual de trabalho.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação da empresa onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um local de trabalho, nos termos do número anterior, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste CCT.

3- Os trabalhadores cuja atividade tenha um carácter ambulatório ou itinerante reportarão à sede ou filial da entidade empregadora.

Cláusula 28.^a

Transferência de local de trabalho

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sempre que tal necessidade resulte da mudança, total ou parcial, das instalações da empresa onde aquele presta serviço, desde que tal não cause

prejuízo sério ao 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 59.^a

3- Para efeitos do número anterior, tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade empregadora, se não concordar, provar que da transferência não resulta prejuízo para aquele.

4- Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

5- A entidade empregadora deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, o alojamento.

Cláusula 29.^a

Deslocações em serviço

1- As deslocações em serviço consistem na realização temporária da prestação de trabalho em local diverso do local de trabalho.

2- As despesas resultantes das deslocações em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora, nomeadamente transporte, alojamento e alimentação.

3- Se a entidade empregadora e o trabalhador assim o acordarem, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Férias

Cláusula 30.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano 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, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até trinta de junho do ano subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 2, 3 e 4 anteriores.

Cláusula 32.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio a 31 de outubro ou por período inferior em diferente época do ano.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

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

Cláusula 33.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

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

Cláusula 34.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

Cláusula 35.^a

Cumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 36.^a

Marcação

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respetivo gozo antecipado.

2- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade empregadora fixar entre 1 de maio e 31 de outubro um período de férias, que não pode ser superior a 18 dias úteis, cabendo ao trabalhador marcar os restantes dias.

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

4- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

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- Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

Cláusula 37.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 2, 3 e 4 da cláusula 31.^a da presente CCT.

Cláusula 38.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- 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 à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 36.^a

2- Terminando 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.

3- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá

determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 39.^a

Interrupção

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

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

3- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

4- O gozo dos dias de férias compreendido ainda no período anteriormente marcado prosseguirá logo após a alta, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

5- A prova da situação de doença prevista nos termos do número 3 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 40.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 41.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, confere ao empregador o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira da segurança social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Feriados e faltas

Cláusula 42.^a

Feriados

1- Os feriados obrigatórios são os previstos na legislação vigente.

2- Além dos obrigatórios, são, para todos os efeitos considerados os seguintes:

a) O feriado municipal da localidade em que esteja fixado o local de trabalho;

b) A Terça-Feira de Carnaval, ou outro dia à escolha quando o estabelecimento não encerre.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Conceito de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 44.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;

c) Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos da lei;

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 da lei;

g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos 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 pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 45.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

3- A entidade empregadora pode, nos quinze dias seguintes, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta.

4- A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à Segurança Social, uma ação de fiscalização àquela situação de doença.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

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

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

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

2- O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antigui-

dade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

Cláusula 48.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão remunerados, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente CCT, as remunerações a que o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2- Para efeitos deste CCT, a retribuição é integrada pela retribuição de base mensal, correspondente à categoria profissional e escalão remuneratório, pelas retribuições variáveis, quando as houver, pelos subsídios de turno, especial de funções e de isenção de horário de trabalho, sempre que a eles o trabalhador tiver direito, a que acrescerão os montantes devidos a título de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

3- As retribuições de base mensais devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo IV do presente CCT.

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

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

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

Cláusula 50.^a

Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- A parte certa da retribuição não pode ser inferior à prevista neste CCT para a respetiva categoria profissional.

3- Quando a parte variável estiver diretamente ligada às vendas efetuadas pelo trabalhador, é a todo o tempo possível aos empregadores e trabalhadores negociar as percentagens de cálculo da parte variável, em função de razões estruturais

ou conjunturais que impliquem alterações de preços de bens ou serviços. Os acordos estabelecidos serão sempre reduzidos a escrito.

4- O pagamento do valor da retribuição variável ocorrerá no final do mês seguinte ao das vendas efetuadas ou noutra data que venha a ser acordada entre a entidade empregadora e o trabalhador.

5- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 51.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias, ou noutra data que corresponda à prática habitual da empresa.

3- No ano de admissão, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 52.^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.

2- O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro ou até 15 de dezembro.

3- Nos casos em que o trabalhador ainda não tenha um ano de antiguidade, ou cesse o contrato antes da data do pagamento dos subsídios, ou, ainda, quando ocorreu suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será pago na proporção dos meses e dias de prestação de serviço efetivo no ano civil a que respeitar.

Cláusula 53.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicite.

Cláusula 54.^a

Subsídio de domingo

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de 20,00 €.

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,00 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento de valores será atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade inerente aos valores movimentados, de montante correspondente a pelo menos 5 % do nível salarial IX.

2- Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas.

3- No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 57.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^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 59.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;

- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

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

- a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
- b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação da segurança social;
- c) O certificado de trabalho só pode conter outras referências que não as indicadas na alínea a) do presente artigo a pedido expresso do trabalhador.

Cláusula 60.^a

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

1- O trabalhador terá direito à indemnização prevista na legislação em vigor, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da empresa;
- b) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Nos casos de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador ou 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 da indemnização será o estabelecido na legislação em vigor.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 61.^a

Poder disciplinar

1- A entidade empregadora 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- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 62.^a

Sanções disciplinares

1 - As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infração, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infração, cul-

pabilidade do infrator e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

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

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, exceto se a sanção aplicável for a repreensão verbal ou registada. Nestes casos é, porém, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

2- O processo disciplinar iniciar-se-á, sob pena de caducar, no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela entidade empregadora ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

3- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 64.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou pelo sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordem a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, comissão de trabalhadores ou outras inerentes a esta convenção ou previstas na lei;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula ou até dois anos após o termo do exercício, ou da data de apresentação da candidatura, às funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula.

Cláusula 65.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CCT ou na lei.

2- Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de dez dias úteis.

3- A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias seguintes à decisão.

4- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de pre-

juízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 66.^a

Despedimento

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa para proceder ao despedimento, tem a entidade empregadora de efetuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

Cláusula 67.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo respetivo ou se este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 68.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, 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 no interior das instalações das empresas textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical de trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 69.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de oito horas mensais remuneradas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 70.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 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 ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 71.^a

Quotização sindical

A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual.

Cláusula 72.^a

Direito à informação

As empresas têm o dever de prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Parentalidade

Cláusula 73.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que

informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 74.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 75.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de 6 semanas de licença a seguir ao parto.

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

Cláusula 76.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem 2 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com antecedência possível que, no caso previsto do número 2, não deve ser inferior a 5 dias.

Cláusula 77.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalha-

dores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 78.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 79.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

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

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

4- O pai tem direito a 3 dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

5- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

6- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 80.^a

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de

12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica.

5- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

Cláusula 81.^a

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade igual ou inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 82.^a

Redução do horário de trabalho

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de dez horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

4- Os trabalhadores com 1 ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

5- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 83.^a

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

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

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras 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, serão atribuídas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante fica dispensada da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 84.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 85.^a

Trabalho de menores

1- A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores, a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2- Os jovens trabalhadores poderão ser alvo de especiais ações de formação no posto de trabalho, bem como deverão ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional.

Cláusula 86.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A entidade patronal obriga-se a dispensar até 6 horas semanais para frequência das aulas sem perda de quaisquer direitos ou remuneração os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado.

3- A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

4- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

5- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

6- O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respetivo horário escolar.

7- O trabalhador-estudante deve apresentar à entidade patronal comprovativo das faltas dadas previstas no número 3.

Cláusula 87.^a

Trabalhador estrangeiro

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

Cláusula 88.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2- A formação profissional considera-se incluída no objeto do contrato de trabalho, atuando o trabalhador quer como

formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3- Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias ações de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a atualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2- As entidades patronais são obrigadas a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, 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 e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 90.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

Cláusula 91.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo,

por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

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

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

Cláusula 92.^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

Cláusula 93.^a

Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções.

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

3- O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

Cláusula 94.^a

Benefícios complementares

1- As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2- A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve ter-se sempre presente o objetivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3- Mantêm-se, no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador, os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

CAPÍTULO XIII

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 95.^a

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão diretamente, em associação ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e es-

teja 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, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

CAPÍTULO XIV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 96.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária será composta por dois representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar, bem como a tentativa de resolução por conciliação de conflitos entre trabalhadores e empresas associados às entidades outorgantes e o desenvolvimento de estratégias com vista à implementação de boas práticas nas relações laborais do setor.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, que não terão, todavia, direito a voto.

4- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

5- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

6- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

7- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

8- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

9- A comissão paritária, em primeira convocatória, só funcionará com a totalidade dos seus membros.

10- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes.

11- Os casos que versem sobre matérias omissas ou de interpretação, deverão ser deliberadas por unanimidade e ser remetidas ao ministério competente para a área laboral para

efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

12- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 10 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 97.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 98.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

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

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Trabalhador/a que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de atividade.

Assistente administrativo/a - Trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a 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.

Assistente administrativo coordenador - Trabalhador/a que organiza e coordena o trabalho de um grupo de profissionais administrativos que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Assistente operacional - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviços de electricista, mecânico, serralheiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar de cozinha - Trabalhador/a que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de pre-

paração de refeições.

Chefe de departamento - Trabalhador/a que, numa unidade comercial com área de venda contínua superior a 2000 m², organiza, controla e dirige as atividades de um departamento sob a orientação de um diretor de loja.

Chefe de secção/operador/a encarregado/a - Trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe, nomeadamente, a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de stocks e pela conta de exploração.

Chefe de serviços - Trabalhador/a responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores.

Coordenador/a de lojas - Trabalhador/a responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas de venda contínua até 500 m².

Cortador/a de carnes verdes - Trabalhador/a que desmancha e corta carnes verdes e miudezas utilizando instrumentos apropriados, com vista à sua comercialização: desmancha a carne de diversos animais, nomeadamente vaca, porco e ovelha, previamente pendurada; corta a carne em pedaços de acordo com as encomendas e atendendo ao seu total aproveitamento; tira ossos, miudezas e gorduras; pesa, embala e identifica a carne; pica-a utilizando máquina adequada. Por vezes recebe os valores correspondentes às vendas efetuadas.

Cozinheiro/a - Trabalhador/a que prepara, tempera, cozinha e emprata os alimentos destinados a refeições. Participa na elaboração e composição das ementas. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios da cozinha. É responsável pelo registo da atividade e consumo das matérias-primas.

Diretor/a-geral - Trabalhador/a responsável perante o conselho de administração ou gerência, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de atividade da empresa. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

Diretor/a de loja - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com área de venda contínua superior a 2000 m².

Diretor/a de serviços - Trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, as atividades do serviço em que se insere. Colabora na determinação da política da empresa, planeia a utilização de mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

Empregado/a comercial (mesa/balcão) - Trabalhador/a que se ocupa do serviço de balcão e ou de mesa, atende e serve os clientes e procede à arrumação, limpeza e conservação de mesas, bar, balcão ou snack.

Empregado/a de serviços externo - Trabalhador/a que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos, podendo ainda efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado/a de loja A - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m² e 1000 m² ou que tenha menos de

500 m² e um número de trabalhadores superior a 6.

Encarregado/a de loja B - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m² e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

Gerente de loja - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Gestor/a de cliente - Trabalhador/a que tem a responsabilidade de angariação de clientes, através da prospeção de potenciais clientes, apresentando e promovendo propostas e dando formação e apoio na realização de primeiras encomendas. Desenvolve ainda a relação com os clientes, divulgando produtos, promoções e serviços, sugerindo e apoiando o desenvolvimento do negócio do cliente. Gere reclamações e controla os pagamentos.

Gestor/a de produto - Trabalhador/a que analisa estudos de mercado, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial; seleciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe e controla a realização de ações promocionais dos produtos da sua responsabilidade.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador/a que possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

Operador/a auto - Trabalhador/a que num centro auto de uma unidade comercial, desempenha todas as tarefas, de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro.

Operador/a auto qualificado/a - Trabalhador/a que, num centro auto de uma unidade comercial, para além de desempenhar todas as tarefas de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro, se encarrega especialmente da montagem e ou mudanças de pneus, jantes, filtros, óleos, pastilhas de travões, baterias, escovas, limpa-vidros, lâmpadas, focagem de faróis, calibragem de rodas e reparação de furos, podendo ainda testar alternadores.

Operador/a de armazém - Trabalhador/a responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respetivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Operador/a de «call center» - Trabalhador/a que no serviço de televenda, relaciona encomendas, gere reclamações e introduz dados nos sistemas. Realiza a venda e angariação proativa de clientes, gerindo a comunicação com os clientes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Operador/a de informática - É o trabalhador/a que efetua a instalação de software de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, bem como a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta

as especificações técnicas dos equipamentos informáticos e os instrumentos e ferramentas adequados e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Operador/a de loja/supermercado/hipermercado - Trabalhador/a que na unidade comercial desempenha, de forma polivalente, todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente aquelas ligadas com a receção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respetivo posto de trabalho, quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém atualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas.

Operador/a qualificado/a (loja/supermercado/hipermercado) - Trabalhador/a que, numa unidade comercial, na dependência de hierarquia superior, para além das funções atribuídas aos operadores, se ocupa de serviços especializados e de maior responsabilidade, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores.

Pasteleiro/a-padeiro/a - Trabalhador/a que assegura a gestão corrente de aprovisionamento e armazenagem das matérias-primas e produtos semipreparados utilizados; prepara o serviço, de forma a possibilitar a confeção dos produtos alimentares; confecciona produtos de pastelaria, confeitaria e geladaria de acordo com receituários e em função da programação estabelecida; fabrica pão e outros produtos de padaria, de acordo com receituários e em função da programação estabelecida necessários; concebe e executa peças artísticas em doçaria-pastelaria ou em panificação; articula com o serviço de distribuição dos produtos confeccionados; efetua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios do serviço, verificando existências e controlando o seu estado de conservação.

Subgerente - Trabalhador/a que, na dependência hierárquica do gerente de loja, pode, de igual modo, coordenar, gerir e dirigir uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Supervisor/a de «call center» - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de serviços de televenda, com base em orientações superiores e utilizando os meios humanos e tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Supervisor/a de secção - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de uma determinada secção num grupo de lojas, de acordo com as orientações determinadas pela respetiva hierarquia.

Supervisor/a de zona - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de serviços de um grupo de lojas com áreas de venda contínua entre 500 m² e 2000 m², numa determinada zona e de acordo com as orientações da hierarquia respetiva.

Técnico/a administrativo/a - Trabalhador/a que 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 contabilidade - Trabalhador/a que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa ou serviço público, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa ou serviço público, registando débitos e créditos; prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquivar todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico/a de informática - Trabalhador/a que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diversos programas (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/a operacional - Trabalhador/a detentor da adequada formação técnica polivalente e ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, mecânico, serralheiro, etc. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos especializados que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico de marketing - Trabalhador/a que colabora na elaboração do plano de marketing da empresa, bem como no planeamento e implementação de ações de marketing pontuais, nomeadamente recolhendo e organizando os elementos necessários à sua execução; operacionaliza as políticas de gestão do marketing mix da empresa executando tarefas respeitantes à análise das vendas, preços e produtos; operacionaliza as políticas de comunicação da empresa, nomeadamente contactando com clientes, fornecedores ou outras entidades ligadas direta ou indiretamente à atividade da empresa; operacionaliza as políticas de apresentação dos produtos no ponto de venda; colabora na definição de políticas de atendimento, acompanhamento e fidelização de cliente; colabora na elaboração e realização de estudos de mercado.

Técnico/a especialista ou generalista - Trabalhador/a normalmente habilitado com uma licenciatura ou outra formação universitária, de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respetivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais com menos qualificação.

Técnico/a de secretariado - Trabalhador/a que assegura a organização e execução de atividades no apoio à chefia ou direção/administração de empresa. Planeia e organiza a rotina diária e mensal do gabinete, providenciando para o cumprimento dos compromissos de agenda; assegura a comunicação da chefia ou direção/administração com interlocutores internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; organiza e executa as tarefas como o expediente geral do secretariado da chefia ou direção/administração; executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado.

Técnico/a de vendas - Trabalhador/a que estuda os produtos e/ou serviços da empresa, caracteriza o tipo de clientes e recolhe informação sobre a concorrência e o mercado em geral, de forma a responder adequadamente às necessidades dos clientes; prepara ações de venda, em função dos objetivos e da política da empresa; promove e efetua a venda de produtos e/ou serviços junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades; assegura o serviço de apoio ao cliente; organiza a informação decorrente da sua atividade; colabora na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo esta informação à empresa.

Técnico/a de vitrinismo - Trabalhador/a que concebe, organiza e executa a exposição e decoração de espaços comerciais, stands de feiras e eventos de acordo com o posicionamento definido, com o objetivo de promover a imagem e o potencial dos produtos e/ou serviços, garantindo a otimização da atratividade e rentabilidade desse espaço.

Telefonista/rececionista - Trabalhador que, prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

a) Categoria profissional - designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional - conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau - situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau mais baixo da profissão ou categoria profissional;

b) Habilitações académicas, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para grau ou categoria profissional superior, atendendo às habilitações profissionais, experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações académicas ou profissionais específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão deixar de prevalecer no caso de experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais faz-se através de promoção por acesso vertical, com caráter definitivo, a categoria ou grau profissional superior.

Não se considera promoção o exercício temporário de chefia ou a coordenação de um grupo específico onde haja rotação na coordenação.

Artigo 4.º

Promoções

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a aplicar nas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento no desempenho da profissão.

3- Não existindo um sistema de avaliações o trabalhador pode apresentar uma proposta fundamentada de mudança de grau, quando perfizer 3 anos de exercício de profissão ou grau, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de promoção apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais e delegados sindicais.

Artigo 5.º

Estágio

1- A admissão para as categorias profissionais constantes

dos níveis salariais V a X, do anexo IV, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à integração e adaptação à profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

2- O estágio terá a duração máxima de 6 meses, durante os quais o trabalhador auferirá uma remuneração de base mensal, que não pode ser inferior a 90 % da prevista neste CCT para a categoria profissional ou grau para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tenha desempenhado a profissão durante um período equivalente à da duração para ele prevista e disso possa fazer prova.

ANEXO III

Integração de níveis de qualificação

1- Quadros superiores

Diretor/a-geral; diretor/a de loja; diretor/a de serviços; chefe de departamento; gerente de loja; supervisor de zona.

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos;

2.2- Técnicos de produção e outros;

Gestor do produto; gestor do cliente.

3- Encarregados, mestres, contramestres e chefes de equipa

Subgerente; encarregado/a de loja; supervisor de call center; chefe de seção/operador/a; encarregado/a; encarregado de loja A; encarregado de loja B.

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Admi., comércio e out.;

Técnico/a administrativo; técnico/a de contabilidade; técnico/a de informática; técnico/a de marketing; técnico/a operacional; técnico/a de secretariado; técnico/a de vitrinismo;

4.2- Produção.

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos;

Assistente administrativo coordenador.

5.2- Comércio;

Operador qualificado; Operador de call center;

5.3 - Produção;

5.4- Outros;

Assistente operacional; Cortador/a de carnes verdes qualificado; cortador de carnes verdes; cozinheiro; padeiro pastelero; motorista.

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros;

Operador/a loja/supermercado/hipermercado; empregado/a de serviços externos, telefonista/rececionista; operador auto.

6.2- Produção.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7.1- Adm., com., e out.;

Ajudante de motorista; trabalhador/a de limpeza;

7.2- Produção.

A- Praticantes e aprendizes

A- 1- Praticantes administrativos

A- 2- Praticantes de comércio

A- 3- Praticantes de produção

A- 4- Aprendizizes de produção

Nota 1- Quadros médios ou superiores: chefe de serviços; coordenador de lojas; gestor de produto; técnico/a especialista ou generalista.

Nota 2- Profissionais qualificados ou semiqualificados: empregado/a comercial (mesa/balcão).

ANEXO IV

Tabela de remunerações de base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Tabela salarial em euros
I	Diretor/a-geral	1 475
II	Diretor/a de loja Diretor/a de serviços	1 250
III	Chefe de departamento Gerente de loja Supervisor de zona	1 150
IV	Chefe de serviços Coordenador de lojas Gestor de produto Técnico/a especialista ou generalista II	950
V	Gestor/a do cliente II Subgerente II Supervisor/a de call center II Técnico/a administrativo II Técnico/a de contabilidade II Técnico/a de informática II Técnico/a de marketing II Técnico/a operacional II Técnico/a de secretariado II Técnico/a de vitrinismo II Técnico/a especialista ou generalista I	880
VI	Encarregado/a de loja A Gestor/a do cliente I Subgerente I Supervisor/a de secção I Supervisor/a de call center I Técnico/a administrativo I Técnico/a de contabilidade I Técnico/a de informática I Técnico/a de marketing I Técnico/a operacional I Técnico/a de secretariado I Técnico/a de vitrinismo I	830
VII	Chefe de secção/operador/a encarregado/a Assistente administrativo coordenador Cortador/a de carnes verdes qualificado Encarregado/a de loja B	730

VIII	Assistente administrativo/a II Assistente operacional II Cortador/a de carnes verdes II Cozinheiro/a II Motorista II Operador/a (loja/supermercado/ hipermercado) qualificado/a Operador de armazém II Operador de call center II Padeiro/a-pasteleiro/a II	640
IX	Assistente administrativo/a I Assistente operacional I Cortador/a de carnes verdes I Cozinheiro/a I Empregado/a comercial (mesa/balcão) II Motorista I Operador/a de call center I Operador/a de armazém I Operador/a loja/supermercado/ hipermercado II Padeiro/a-pasteleiro/a I	610
X	Empregado/a comercial (mesa/balcão) I Empregado de serviços externo II Operador/a auto qualificado/a Operador/a loja/supermercado/ hipermercado I Telefonista/Rececionista II	580
XI	Empregado/a de serviços externo I Telefonista/Rececionista I Auxiliar de cozinha II Operador/a auto II Trabalhador de limpeza II	540
XII	Auxiliar de cozinha I Operador/a auto I Ajudante de motorista I Trabalhador/a de limpeza I	RMMG em vigor

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 51 empresas e 1196 trabalhadores.

Lisboa, 26 de outubro de 2015.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

João Manuel Lança Vieira Lopes, presidente.

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

Victor Manuel Vicente Coelho, mandatário.

Pelo SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Victor Manuel Vicente Coelho, mandatário.

Depositado em 17 de novembro de 2015, a fl. 181 do livro n.º 11, com o n.º 132/2015, 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 EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Revisão global

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2007.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, adiante designada por empresa, e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos do artigo 494.º do mesmo diploma, serão abrangidos pelo presente AE 110 trabalhadores.

3- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no distrito de Beja, constituindo um todo orgânico e vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6- Para efeito do disposto na alínea c) do Código do Trabalho, o âmbito de actividade da empresa corresponde ao código 36002, «Distribuição de água», da Classificação Portuguesa das Actividades Económicas.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015 e serão revistas anualmente.

3- A vigência do restante clausulado tem a duração de cinco anos.

4- A denúncia do presente AE pode ser feita decorridos três anos contados a partir da data prevista nos termos do número 1 desta cláusula; não havendo lugar a renúncia o mesmo renova-se por iguais períodos até ser substituído por outro que o revogue.

5- Havendo lugar a denúncia, as matérias objecto da mesma manter-se-ão até serem substituídas.

6- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

7- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

8- A parte denunciante dispõe do prazo de 30 dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10- Constitui presunção iniludível que a contraparte que não apresente contraproposta aceita o proposto, porém haver-se-á como contraproposta a vontade expressa de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

12- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.ª

Dever de informação

É dever da empresa prestar à associação sindical outor-

gante todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na Empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais eleitos por uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na Empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

Cláusula 6.^a

Comunicação à empresa

1- A direcção da associação sindical outorgante comunicará à Empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 7.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efectuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

Cláusula 8.^a

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da Empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito de doze horas por mês, para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- O crédito de horas referido no número anterior, que não seja total ou parcialmente utilizado no mês a que se reporta, é cumulável com o crédito de horas do mês subsequente.

6- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

7- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 9.^a

Direito de reunião

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

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um máximo de três horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, pelo delegado sindical, se aquela não existir, ou pela direcção sindical outorgante, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuem.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 10.^a

Instalações da comissão sindical

1- A comissão sindical tem direito a utilizar, a título não permanente, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a pôr à disposição da comissão sindical, sempre que esta o requeira, local com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 11.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- As comissões sindical e intersindical, ou o delegado sindical, quando nenhuma daquelas exista, reunirão sempre que se justifique com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior as reuniões deverão ser requeridas com a antecedência mínima de cinco dias úteis, com indicação da hora, data e local proposto para a realização das mesmas.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas nos números anteriores, quando convocadas pelos órgãos de gestão da Empresa, é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 4 e 5 da cláusula 5.^a deste AE («Direitos dos delegados sindicais»).

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e enviar mensalmente ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte a que os mesmos se reportam.

2- A empresa comunicará ainda por intermédio destes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, aqueles que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

Cláusula 13.^a

Comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindi-

cal na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na Empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

4- As comissões sindicais e intersindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa;

b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

f) Ser informados e dar parecer, sempre que a Empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais das comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de sanções, ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 15.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de seis dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4- Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 16.^a

Admissões

1- Só devem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar previstos neste AE.

2- É vedado à Empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.

3- Todo o processo de selecção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-selecção, fase em que são eliminados os candidatos que não preencham as condições mínimas de candidatura;

c) Selecção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

4- Sempre que houver um processo de selecção, a empresa deverá comunicar o facto, por escrito, ao Serviço Nacional de Emprego e ao sindicato.

5- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

6- A celebração de contratos de prestação de serviços, quando legalmente admissível, em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

7- Exceptuam-se do disposto nos números anteriores as admissões com carácter de urgência, por razões atendíveis e devidamente fundamentadas.

Cláusula 17.^a

Recrutamento e selecção

1- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

2- Em caso de igualdade de classificação no processo de selecção, a empresa fica obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

Cláusula 18.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam no anexo II deste AE.

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, ou níveis, ou letras, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 19.^a

Processos de selecção

1- Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

2- No acto de admissão será elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

a) Definição de funções;

b) Categoria profissional;

c) Retribuição;

d) Horário de trabalho;

e) Local de trabalho.

3- No acto de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

Cláusula 20.^a

Definição de promoção

1- Considera-se promoção o acesso de um trabalhador a categoria superior dentro da sua carreira, ou ainda a funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada, mesmo que de carreira diversa da sua.

2- As promoções dos trabalhadores serão efectuadas nos termos previstos no anexo II deste AE.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 21.^a

Deveres da empresa

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei, este AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, saúde e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores nos termos da lei;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes às funções

que desempenhem, desde que não haja infracção disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 22.^a

Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade ou sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 23.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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

b) Exercer, ou consentir que sejam exercidas, pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;

c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição do trabalhador;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

d) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de hi-

giene e segurança no trabalho;

e) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da Empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à Empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 25.^a

Deveres específicos das chefias

Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Cooperar com toda a estrutura organizativa da empresa em matéria das suas atribuições;

b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhe sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;

d) Tratar com correcção os trabalhadores sob a sua direcção e fazer as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

Cláusula 26.^a

Procedimento disciplinar

1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4- Será enviada à comissão sindical da empresa, ou aos delegados sindicais na falta desta, cópia dos documentos referidos nos números anteriores.

5- Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

6- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalha-

dor é da responsabilidade deste. Porém, sempre que a inquirição não deva realizar-se na localidade onde o trabalhador exerça preponderantemente as suas funções, a empresa suportará os custos emergentes da deslocação de cada testemunha.

7- Após a conclusão das diligências probatórias, será entregue, à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, cópia de todo o processado, para esta, querendo e em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical.

10- A execução da sanção disciplinar só poderá ter lugar nos 30 dias seguintes à decisão da sua aplicação.

11- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele mediante consulta prévia à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, sem perda de retribuição.

12- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis contados da notificação da decisão prevista no número anterior para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

13- O incumprimento por parte da entidade patronal de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores gera a nulidade de todo o processo de inquérito disciplinar, com as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

14- Para efeitos da graduação das penas disciplinares, estabelecidas nos termos da cláusula 25.^a (Sanções disciplinares), deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

15- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização de processo prévio de inquérito, desde que seja desconhecida a autoria ou a dimensão do comportamento passível de censura disciplinar e sejam respeitados os restantes condicionalismos constantes da lei geral e deste AE.

16- Se o trabalhador arguido for dirigente ou delegado sindical, o sindicato respectivo será informado e consultado nos mesmos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

Cláusula 27.^a

Exercício da acção disciplinar

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 28.^a

Sanções disciplinares

1- Para os efeitos previstos neste AE as sanções disciplinares aplicáveis na empresa são:

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

2- A infracção disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em questão aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- No caso previsto na parte final do número anterior e sem prejuízo do prazo prescricional da lei penal, a decisão final do processo disciplinar aguardará o trânsito em julgado da decisão penal.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

5- O produto das sanções pecuniárias aplicadas ao abrigo da alínea c) do número 1 desta cláusula reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando a entidade patronal responsável perante este.

6- A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência das sanções previstas nas alíneas d) e e) do número 1 desta cláusula não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

7- As sanções aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

8- A suspensão do trabalho prevista na alínea d) do número 1 desta cláusula não pode exceder por cada infracção 10 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

9- A suspensão do trabalho com perda de antiguidade não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

10- A sanção de despedimento apenas será aplicada em casos efectivamente extremos quanto à sua gravidade, concedendo ao trabalhador nas situações disciplinares mais graves a oportunidade de manter a relação de trabalho, embora com recurso a aplicação da sanção de perda de retribuição e de antiguidade.

Cláusula 29.^a

Sanções abusivas

1- São consideradas abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 24.^a (Deveres dos trabalhadores);

c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões paritárias, comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho ou de delegado sindical;

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

2- Salvo prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até três anos após qualquer dos factos previstos nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou à data da apresentação dessa candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador se encontrava ao serviço da empresa.

3- A empresa comunicará à Autoridade das Condições de Trabalho, no prazo de oito dias, a aplicação a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de três anos as funções referidas na alínea c) do número 1 de sanção sujeita a registo nos termos da cláusula 31.^a (Registo das sanções disciplinares) ou a cessação, sob qualquer forma, do seu contrato de trabalho.

Cláusula 30.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Quando a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização equivalente a dois meses de retribuição por cada ano de serviço ou fracção.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4- Quando a entidade patronal aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos dos números anteriores, com as seguintes alterações:

a) Os mínimos fixados no número 3 são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 31.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

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- Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Os dias de descanso semanal serão considerados:

a) Domingo e segunda-feira; ou

b) Sábado e domingo; ou

c) Sexta-feira e sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

5- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

6- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efectuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

9- Os trabalhadores que efectuem trabalho ao domingo têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efectivo.

Cláusula 33.^a

Períodos de funcionamento e atendimento

1- Entende-se por «período de funcionamento da empresa» o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua actividade.

2- Entende-se por «período de atendimento da empresa» o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3- O período de atendimento terá a duração mínima de sete horas diárias, que abrangerão obrigatoriamente os períodos da manhã e da tarde. O horário de atendimento será obrigatoriamente afixado em local visível ao público.

4- Na determinação do horário de atendimento, e respectivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei, neste AE ou nos regulamentos dele emergentes.

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho sujeito a consulta e pareceres prévios da comissão sindical, ou dos delegados sindicais na falta desta.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de necessidade fundamentada, por parte da empresa ou do trabalhador, de proceder a ajustamentos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5- A empresa não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho definidos nos termos dos números anteriores.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificada, confere aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 35.^a

Modalidades de horário

Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou simultaneamente mais de uma das seguintes modalidades de horário, sujeitas a parecer prévio da comissão sindical, ou do delegado sindical, caso esta não exista:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos;
- d) Regime de disponibilidade.

Cláusula 36.^a

Horário rígido

1- Entende-se por «horário rígido» aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por

dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido em vigor nesta empresa compreenderá dois períodos distintos, manhã e tarde, e será objecto de negociação entre as partes outorgantes, até ao prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, com vista a regulamentar o horário e designar os trabalhadores que se encontrarão abrangidos por este.

Cláusula 37.^o

Trabalho por turnos

A prestação do trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 38.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por «jornada contínua» a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por cada cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 32.^a deste AE («Período normal de trabalho»).

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, ainda que não ordenado por superior hierárquico, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa, na estrita e justificada medida de satisfação da necessidade da sua realização.

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

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

5- O transporte dos trabalhadores será assegurado nos termos do disposto na cláusula 60.^a «Subsídio de transporte» deste AE.

6- Sempre que se verifique o caso previsto no número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação, não contando esse tempo para efeito dos limites de trabalho suplementar previstos na

cláusula 40.^a («Limites do trabalho suplementar»).

7- Sempre que o trabalhador preste pelo menos três horas de trabalho suplementar e que este se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, fica a empresa obrigada a pagar um subsídio de refeição adicional.

8- A prestação do trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, correspondente a 25% das horas realizadas, que se vence quando perfizer o número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 40.^a

Limites do trabalho suplementar

O limite ao trabalho suplementar é fixado em 200 horas/ano por trabalhador e as suas exceções, são as definidas na lei.

Cláusula 41.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos 5 dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

2- O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório.

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

4- O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas nos números 2 e 3 da cláusula 39.^a («Trabalho suplementar»).

5- Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas nos números 5 e 6 da cláusula 39.^a («Trabalho suplementar»).

6- O período de descanso compensatório a que se referem os números 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

Cláusula 42.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 43.^a

Regime de disponibilidade

1- Os trabalhadores sujeitos ao regime de disponibilidade a que se reporta o anexo VI deste AE, não estando obrigados a permanecer fisicamente no serviço obrigam-se a permanecer contactáveis.

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

3- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

4- Quando a empresa recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e à comissão sindical ou delegados sindicais, caso esta não exista.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 44.^a

Domicílio profissional

Local de trabalho

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce as suas funções se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3- Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

4- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral, para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 45.^a

Transferência individual

1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro local de trabalho lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

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

3- No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4- Os termos em que se efectua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência do local de trabalho, por escrito e com a antecedência mínima de 15 ou 30 dias, consoante a transferência tenha a duração até ou superior a seis meses e ou o novo local de trabalho se situe a uma distância até 30 km ou superior, devendo a ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, conter o seu tempo previsível.

2- A entidade patronal custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

3- O eventual acréscimo de custo será aferido pelo tarifário praticado pelos transportes públicos, se os houver em horário compatível. Não havendo transportes públicos, o acréscimo de custo aferir-se-á em função do acréscimo de quilómetros resultantes da mudança, multiplicado pelo coeficiente de 30 % do preço/litro da gasolina sem chumbo 98.

4- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 47.^a

Deslocações em serviço

Entende-se por «deslocação em serviço» a realização temporária de trabalho fora do domicílio profissional do trabalhador.

Cláusula 48.^a

Subsídio de deslocação

1- Para efeito do disposto na cláusula anterior, entende-se por «domicílio profissional» o definido na cláusula 44.^a

2- No caso de deslocação em serviço, o trabalhador para além de manter a percepção do subsídio de refeição, tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas involuntárias efectuadas fora do horário de trabalho e, quando a empresa não assegurar, a um suplemento pecuniário para alimentação e alojamento com os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço - 3,00 €, apenas quando a deslocação ocorra antes do início do período de trabalho diário;

b) Almoço - 10,00 €;

c) Jantar - 10,00 €, apenas quando a deslocação se prolongue para além das 20 horas;

d) Dormida - 70 €;

e) Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião, ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Subsídio de deslocação igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

4- As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstos no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos na cláusula 40.^a («Limites do trabalho suplementar»).

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração base mensal, bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial») deste AE.

Cláusula 50.^a

Local e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento, preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, letra e nível, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como montante líquido a receber.

Cláusula 51.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (Rh) é a seguinte:

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

em que em que Rm é igual à remuneração base mensal mais anuidades e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição base mensal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % de acréscimo sobre a remuneração horária para as horas suplementares diurnas e nocturnas;
- b) 100 % de acréscimo sobre a remuneração horária para as horas suplementares em dia de descanso semanal e feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de uma hora.

3- Para efeitos do número 1 desta cláusula o valor da remuneração horária será calculado nos termos da cláusula 51.^a deste AE (Determinação da remuneração horária).

Cláusula 53.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A prestação de trabalho durante o período nocturno, definido nos termos da cláusula 42.^a («Trabalho nocturno»), confere direito a um acréscimo de remuneração de 25 % sobre o valor da remuneração horária.

Cláusula 54.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração base dos trabalhadores em regime de laboração contínua com folga rotativa é acrescida de um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva remuneração base mensal.

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 efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da Empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações.

4- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base, desde que:

- a) A passagem a horário normal seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de 8 anos seguidos ou 12 interpolados;
- b) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- c) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

5- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 40 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

6- O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 55.^a

Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores em regime de disponibilidade têm direito a receber um subsídio nos termos definidos no anexo VI deste AE.

Cláusula 56.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de insalubridade, penosidade e risco a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, nos termos definidos do anexo VII deste AE.

Cláusula 57.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de 6,83 euros.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário, quer seja o período da manhã ou da tarde.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho para além das 20 horas, ou o inicie entre as 20 e as 21 horas, terá direito a um subsídio de refeição adicional.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respectiva linha de carreira profissional, haverá lugar ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz três anos no escalão máximo da categoria profissional da sua designação profissional, de uma anuidade de 1 % da sua remuneração base mensal por cada ano de antiguidade.

2- A antiguidade para efeitos de anuidades conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos na categoria máxima da sua carreira profissional.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de subsídio de turno e diuturnidades, se a eles houver lugar.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 60.^a

Subsídio de transporte

1- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte, ou, sempre que se torne impossível cumprir aquela obrigação, a custear a deslocação do trabalhador em viatura própria, sendo esta deslocação paga ao valor de 60 centimos por cada quilómetro percorrido.

2- O Subsídio de deslocação previsto no número anterior será também abonado aos trabalhadores que, mesmo não estando em situação de disponibilidade, sejam chamados a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 61.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com funções de tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

2- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 50 % do montante estabelecido nos termos do número anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 62.^a

Feriados

1- Os feriados obrigatórios são:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- k) 8 de Dezembro;
- k) 25 de Dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no número 1:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento.

3- A empresa compromete-se ainda a dar aos trabalhadores

as tolerâncias de ponto que o município conceder aos seus funcionários.

Cláusula 63.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores terão ainda direito a:

- a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos, inclusive;
- b) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos, inclusive;
- c) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos, inclusive;
- d) Um dia de férias por cada 10 anos de serviço efectivo prestado na empresa.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 257.º do Código do Trabalho.

4- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa. Em caso de desacordo, compete à Empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

6- O gozo do período anual de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e o trabalhador, desde que um dos períodos tenha no mínimo 10 dias úteis consecutivos de duração.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho a partir desta data e até 31 de Outubro.

8- No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos números 5 e 6 desta cláusula.

9- Na marcação do período de férias a empresa procurará assegurar o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao seu serviço, excepto se, por motivo devidamente fundamentado, tal se mostrar inconveniente.

10- O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 64.^a

Aquisição do direito a férias

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

civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da admissão o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, a gozar dois 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 usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4- 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 considerados dias úteis os sábados e os domingos interdecorrentes ou a eles interligados.

Cláusula 65.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção daquelas quando já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 66.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes nos termos previstos na cláusula 63.^a («Férias»).

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do 1.º trimestre.

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

Cláusula 67.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 68.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após o termo da doença o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período.

2- Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 66.^a («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

Cláusula 70.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste AE e na lei.

Cláusula 71.^a

Retribuição durante as férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de igual montante.

3- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de Junho, salvo se o trabalhador o solicitar por escrito em período anterior.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 72.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 73.^a

Licença sem retribuição

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

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito nas seguintes condições:

a) Quando, requerida para fins de formação profissional, ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando, tratando-se de pedido de licença de período igual ou superior a 90 dias, a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha pedido a licença com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

d) Quando não seja possível a substituição adequada do trabalhador.

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

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

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

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

7- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 74.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 75.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras, enteados e irmãos, por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos, por dois dias consecutivos;

d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, órgãos autárquicos ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores ou representante eleito para as questões da prevenção da saúde, higiene e segurança;

e) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doenças e consultas, internamentos ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável, ou ainda, no caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

g) Nascimento de filho, por cinco dias;

h) As prévia e expressamente autorizadas pela entidade patronal, nomeadamente a participação pelo tempo e nos moldes necessários por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em acções de formação contínua ministradas para efeitos das funções decorrentes desse estatuto e ainda doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por bimestre;

i) Todas as previstas na legislação vigente.

2- São ainda consideradas justificadas as faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de requalificação ou reconversão profissional, nos termos das cláusulas 76.^a («Doença prolongada e junta médica») e 77.^a («Reconversão e requalificação»).

Cláusula 76.^a

Doença prolongada e junta médica

1- Quando um trabalhador faltar por motivo de doença mais de 60 dias consecutivos, pode a empresa requerer que o mesmo se apresente a junta médica convocada para o efeito.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a junta médica será constituída por um médico designado pela empresa, um médico designado pelo trabalhador e um médico designado pela comissão de higiene e segurança no trabalho, ou, na falta desta, pelos representantes eleitos pelos trabalhadores para a comissão de higiene e segurança no trabalho.

3- Para efeitos de constituição da junta médica, decorridos 45 dias sobre o início das faltas motivadas por doença, o superior hierárquico deverá notificar o trabalhador e a comissão de higiene e segurança para, no prazo de 5 dias úteis, designarem os médicos que os irão representar em junta médica.

4- Na falta de designação do médico representante do trabalhador, o direito de nomeação poderá ser exercido, no prazo de cinco dias úteis contados sobre o término do prazo referido no número anterior, por associação sindical em que o trabalhador esteja filiado.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a falta de

designação de qualquer ou ambos os médicos referidos no número 2 desta cláusula faz reverter o direito de nomeação para a empresa, que a deverá exercer no prazo de cinco dias úteis.

6- Para efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, o superior hierárquico do trabalhador deve, nos 5 dias imediatamente anteriores à data em que se completarem os 60 dias consecutivos de faltas por doença, notificá-lo para se apresentar à junta médica, indicando o dia, hora e local onde a mesma se realizará.

7- Se, pelos motivos previstos nos números 3 a 5 desta cláusula, não for possível respeitar o prazo previsto no número anterior, dispõe o superior hierárquico de três dias úteis contados sobre o término do último prazo previsto para designação dos médicos componentes da junta médica para notificar o trabalhador para se apresentar à mesma.

8- Se a junta médica considerar o trabalhador apto para regressar ao serviço, as faltas dadas no período de tempo que mediar entre o termo do período de 60 dias e o parecer da junta são consideradas justificadas por doença.

9- A junta médica pode justificar faltas por doença dos trabalhadores, por períodos sucessivos de 30 dias, até ao limite de 18 meses.

10- As faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado conferem ao trabalhador o direito à prorrogação, por 18 meses, do prazo máximo de ausência previsto no número anterior.

11- As doenças a que se refere o número anterior são afeidas nos termos do disposto no artigo 49.º, número 2, do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.

12- As faltas a que se referem os números 8 e 9 desta cláusula não descontam para efeitos de antiguidade, promoção e progressão, definidos nos termos deste AE.

Cláusula 77.^a

Reconversão e requalificação profissional

1- O trabalhador que for considerado, por junta médica constituída para o efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional.

2- O requerimento referido no número anterior deverá ser apresentado até ao termo do prazo de 18 meses previsto nos números 9 e 10 da cláusula anterior, consoante os casos.

3- O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até duas vezes, por períodos não superiores a três meses cada.

4- As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

Cláusula 78.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo

de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea d) do número 1 da cláusula 75.^a («Faltas justificadas»), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2- Nos casos previstos na alínea f) do número 1 da cláusula 75.^a («Faltas justificadas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 76.^a («Doença prolongada e junta médica»), 77.^a («Reconversão e requalificação»), 94.^a («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 95.^a («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 80.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 81.^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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção no ano de admissão.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 82.^a

Licença de parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, aplicando-se neste AE a legislação em vigor sobre a matéria e que se encontra consagrada no Código do Trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 83.^a

Articulação com regime de protecção social

1- A protecção social nesta matéria, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, aplica-se nos termos da legislação em vigor.

2- Consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

3- As associações adiantarão o(s) montante(s) mensal(ais) correspondentes ao subsídio atribuído pela Segurança Social, caso este(s) não seja(m) imediatamente atribuído(s), responsabilizando-se o trabalhador pela sua devolução à associação no prazo máximo de 5 dias úteis a contar do seu recebimento.

Cláusula 84.^a

Protecção na parentalidade

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 85.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 86.^a

Outros casos de assistência à família

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em comunhão de vida e habitação, ascendente, descendente ou afim na linha reta.

2- O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Cláusula 87.^a

Proibição de discriminação

As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efectiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação.

Cláusula 88.^a

Igualdade de retribuição

1- As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efectiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação, seja ela salarial ou outra.

2- Para efeitos da aplicação da presente cláusula entende-se por «retribuição» toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito por força de contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração de base, prémio de carreira, subsídios de férias e de Natal, ajudas de custo, abono para falhas, subsídio de turno e subsídio de refeição.

Cláusula 89.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, sempre que o horário escolar o exija, até cinco horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outro subsídio ou suplemento remuneratório, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro subsídio ou suplemento remuneratório, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

1) Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

2) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

3) Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina por cada ano lectivo.

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de antiguidade e tempo de serviço, desde que o requeira, nos seguintes termos:

1) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

2) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

3) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2- Consideram-se igualmente justificadas, para todos os

efeitos, as ausências ao serviço do trabalhador, na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3- Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

4- Para beneficiar das regalias constantes dos números anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da Empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5- Os direitos previstos nas alíneas a), c) e d) do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

6- Os direitos estabelecidos na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Para os efeitos dos números 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11- Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito, nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

Cláusula 90.^a

Trabalho de menores

É vedada à empresa a admissão de trabalhadores menores.

CAPÍTULO X

Regalias sociais de trabalho

Cláusula 91.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1- Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

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

3- Os custos com a assistência médica e medicamentosa ficam assegurados nos termos do regime de seguro que vigore na empresa.

Cláusula 92.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1, aplica-se o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 93.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a saúde e segurança no trabalho constam de regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 94.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a formação profissio-

nal constam de regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo V).

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 95.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 96.^a

Efeitos retroactivos

1- A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir da data de entrada em vigor deste AE conforme a legislação em vigor.

2- Igualmente terão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano as actualizações desta matéria decorrentes da negociação deste AE.

Cláusula 97.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1- São objecto de negociação, no prazo de 60 dias após a assinatura deste AE, as seguintes matérias:

- a) Regulamento do quadro de pessoal da empresa;
- b) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- c) Regulamento de uniforme e fardamento;
- d) Regulamento de avaliação de desempenho.

2- A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3- As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

Cláusula 98.^a

Incentivos à prática desportiva

Pode a empresa propor de forma autónoma ou concordar com propostas de actividades culturais ou desportivas para os trabalhadores da empresa, bem como para os elementos do seu agregado familiar.

Cláusula 99.^a

Acordo de cedência de interesse publico

Os trabalhadores provenientes de organismos da administração central, regional e local, podem desempenhar funções na empresa, ao abrigo da figura de cedência por interesse público, tendo obrigatoriamente de subscrever um acordo de cedência de interesse público, nos termos do disposto no artigo 241.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, por remissão do artigo 29.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de Agosto.

Cláusula 100.^a

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir das existentes, a elas associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 101.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 102.^a

Comissão paritária de acompanhamento

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por quatro membros, com o objectivo de:

- a) Avaliar os resultados da aplicação deste AE;
- b) Interpretar em caso de dúvida o disposto neste AE;
- c) Exercer as demais atribuições que lhe sejam conferidas por este AE.

Cláusula 103.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Tabela salarial

Secção A

Tabela de carreiras e categorias

Carreira/Categoria	
Director executivo	A5 - Categoria única.
Chefe de serviços	A4 - Nomeação.
Carreira/Categoria	
Chefe de sector	A3 - Categoria única.
Chefe de secção	A2 - Categoria única.
Encarregado	A1 - Categoria única.
B- Técnico superior (técnico superior de laboratório, técnico superior de engenharia civil, técnico superior de engenharia alimentar, técnico superior de engenharia mecânica, técnico superior de informática).	
C- Técnico (engenheiro técnico de informática) C5.	
D- Técnico-profissional (analista, desenhador de construção civil, fiscal de serviços de água e saneamento, informática).	
Carreira/Categoria	
E- Administrativo (administrativo, tesoureiro).	
F- Pessoal altamente especializado (operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras, mecânico e electricista).	
G- Pessoal especializado (canalizador, calceteiro, condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, fiel de armazém, guarda de instalações, leitor de consumos, operador de colheitas, pedreiro, pintor, serralheiro, telefonista).	
H1- Categoria única. Pessoal não especializado (cabouqueiro e varejador).	
I1- Categoria única. Pessoal auxiliar (auxiliar administrativo e auxiliar de serviços gerais).	

Secção B

Tabela salarial EMAS 2015 (Novo acordo de empresa)

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Grupo A	A5	2 785,46 €	2 920,75 €	3 089,84 €	3 258,95 €		
Pessoal dirigente e de chefia	A4	2 621,21 €			Comissão de serviço/Nomeação		
	A3	1 635,57 €	1 669,38 €	1 753,94 €	1 906,14 €		
	A2	1 319,59 €	1 369,69 €	1 399,58 €	1 481,89 €	1 551,02 €	1 635,57 €
	A1	1 236,80 €	1 286,19 €	1 336,29 €	1 399,58 €	1 481,89 €	1 551,02 €

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Grupo B	B5	2 464,16 €	2 667,09 €	2 870,02 €	3 106,76 €		
Pessoal técnico superior	B4	2 125,97 €	2 295,06 €	2 396,52 €	2 531,81 €		
	B3	1 787,76 €	1 956,85 €	2 058,32 €	2 261,24 €		
	B2	1 618,66 €	1 669,38 €	1 753,95 €	1 906,14 €		
	B1	1 432,51 €	1 481,89 €	1 534,11 €	1 601,76 €		

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Grupo C	C5	1 787,76 €	1 956,85 €	2 058,32 €	2 261,24 €		
Pessoal técnico	C4	1 618,66 €	1 669,38 €	1 753,95 €	1 906,14 €		
	C3	1 432,51 €	1 484,42 €	1 551,02 €	1 669,38 €		
	C2	1 252,78 €	1 302,89 €	1 369,69 €	1 481,89 €		
	C1	1 105,48 €	1 139,56 €	1 173,63 €	1 224,73 €		

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Grupo D	D5	1 190,67 €	1 224,73 €	1 246,84 €	1 286,11 €	1 336,29 €	1 366,67 €
Pessoal técnico profissional	D4	1 020,30 €	1 054,37 €	1 088,45 €	1 155,91 €	1 226,06 €	1 268,37 €
	D3	918,09 €	952,16 €	986,23 €	1 037,34 €	1 088,45 €	1 139,56 €
	D2	866,98 €	901,05 €	918,75 €	969,20 €	1 003,26 €	1 054,37 €
	D1	785,84 €	815,86 €	849,94 €	884,01 €	932,10 €	969,20 €

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Grupo E	E5	1 302,89 €	1 336,29 €	1 369,69 €	1 383,13 €	1 416,05 €	1 448,96 €
Pessoal administrativo	E4	1 190,67 €	1 224,73 €	1 246,84 €	1 269,49 €	1 302,89 €	1 336,29 €
	E3	1 054,37 €	1 088,45 €	1 122,52 €	1 156,59 €	1 226,06 €	1 269,49 €
	E2	918,09 €	952,16 €	986,23 €	1 020,30 €	1 054,37 €	1 088,45 €
	E1	785,84 €	815,86 €	849,94 €	884,01 €	918,09 €	952,16 €

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Grupo F	F5	1 214,42 €	1 252,10 €	1 289,77 €	1 327,44 €	1 361,61 €	1 414,65 €
Pessoal altamente especializado	F4	1 020,67 €	1 058,34 €	1 096,02 €	1 133,69 €	1 187,51 €	1 241,33 €
	F3	950,70 €	988,38 €	1 026,05 €	1 063,73 €	1 117,55 €	1 171,37 €
	F2	878,59 €	916,26 €	953,93 €	991,61 €	1.045,43 €	1 099,25 €
	F1	754,41 €	790,99 €	824,77 €	862,44 €	916,26 €	970,08 €

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Grupo G	G4	1 054,37 €	1 088,45 €	1 122,52 €	1 156,59 €	1 207,71 €	1 246,84 €
Pessoal especializado	G3	901,05 €	918,75 €	969,20 €	1 003,26 €	1 054,37 €	1 105,48 €
	G2	802,56 €	832,90 €	866,98 €	901,05 €	952,16 €	1 003,26 €
	G1	655,13 €	686,61 €	719,68 €	752,77 €	802,56 €	849,94 €

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Grupo H							
Pessoal n/Especializado	H1	627,29 €	661,21 €	711,25 €	753,41 €	815,20 €	861,95 €

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Grupo I							
Pessoal auxiliar	I1	588,16 €	620,52 €	655,13 €	686,61 €	736,23 €	785,84 €

(Em euros)

ANEXO II

Categorias profissionais

Secção A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções.

Director executivo - É o(a) trabalhador(a) que gere as actividades da direcção da empresa na linha geral de actuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente a actividade dos vários serviços ou outros sectores de nível inferior integrados no organograma, controla os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objectivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do presidente do conselho de administração e do próprio conselho de administração nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

Chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que dirige o respectivo serviço, definindo objectivos de actuação do mesmo, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, a competência e atribuições do mesmo e a regulamentação interna, quando exista, controla o cumprimento dos planos de actividade, os resultados obtidos e a eficiência dos sectores ou unidades dependentes, assegura a administração dos recursos humanos e materiais que lhe estão afectos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos e actividades destes.

Chefe de sector - É o(a) trabalhador(a) que organiza e coordena um conjunto de actividades instrumentais de carácter administrativo, nomeadamente nas áreas de recursos humanos, contabilidade, expediente, arquivo, aprovisionamento e património, coordena e dirige a actividade de chefes de secção integrados no sector.

Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e supervisiona as actividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração, distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afectos, emite directivas e orienta a execução das tarefas, assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respectivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de actuação, controla a assiduidade dos funcionários.

Encarregado - É o(a) trabalhador(a) que exerce as funções de coordenação e supervisão dos serviços afectos aos diversos funcionários, elabora relatórios periódicos, designadamente sobre o grau de execução das actividades que são da sua responsabilidade, em articulação com o plano de actividades, é responsável pelo planeamento e coordenação de todas as obras efectuadas por administração directa, devendo atempadamente providenciar as requisições do material necessário à sua execução, elabora ainda relatórios periódicos e sistemáticos sobre o estado de conservação do património da empresa, participa na notação do pessoal operário da respectiva unidade, propõe a aquisição de máquinas e equipamentos necessários e adequados ao eficiente e eficaz funcionamento da mesma, sendo também responsável pela sua manutenção, coordena as propostas sobre a contratação de pessoal necessário aos vários serviços sob a sua responsabilidade.

Técnico superior de engenharia alimentar - É o(a) trabalhador(a) que elabora projectos e informações e assegura o suporte técnico adequado relativamente a intervenções específicas nos seguintes domínios ambientais: amostragens

e tratamento de dados de poluentes atmosféricos, perímetros físico-químicos do meio hídrico (linhas de água, espelhos de água, fontes, etc.), procede a estudos e assegura o acompanhamento de gestão sobre a caracterização físico-química de resíduos sólidos urbanos, resíduos industriais e perigosos, procede à aplicação de métodos e processos, visando garantir a qualidade da água, recolhe amostras, faz observações, efectua medições e cálculos, elabora mapas, gráficos, quadros e relatórios conclusivos do trabalho realizado.

Técnico superior de engenharia civil - É o(a) trabalhador(a) que exerce com autonomia e responsabilidade funções de investigação, estudos, concepção e aplicação de métodos e processos, enquadrados em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura e inseridos nos seguintes domínios: Elaboração de informações e pareceres de carácter técnico sobre processos e viabilidades de construção; concepção e realização de projectos de obras, tais como edifícios, pontes, barragens, porto, aeroportos, vias-férreas e edificações industriais, preparando, organizando e superintendendo a sua construção, manutenção e reparação; concepção de projectos de estrutura e fundações, escavação e contenção periférica, redes interiores de água e esgotos, rede de incêndio e rede de gás; concepção e análise de projectos de arruamentos, drenagem de águas pluviais e de águas domésticas e abastecimento de águas relativas a operações de loteamentos urbanos; Estudo, se necessário, do terreno e do local mais adequado para a construção da obra; execução dos cálculos, assegurando a resistência e a estabilidade da obra considerada, tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sismos e mudanças de temperatura; preparação do programa e coordenação das operações à medida que os trabalhos prosseguem; fiscalização e direcção técnica de obras; Realização de vistorias técnicas; colaboração e participação em equipas multidisciplinares para elaboração de projectos para obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica; concepção e realização de planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários; preparação dos elementos necessários para lançamento de empreitadas, nomeadamente elaboração do programa de concurso e caderno de encargos.

Técnico superior de engenharia mecânica - É o(a) trabalhador(a) que elabora estudos prévios, anteprojectos e projectos de instalações e equipamentos mecânicos, estuda as condições de funcionamento e instalação de equipamento de aquecimento, refrigeração e ventilação, dá pareceres sobre as matérias em que é especialista, prepara desenhos de base e define as especificações técnicas, superintende as várias fases dos projectos, construção, funcionamento, manutenção e reparação, assegura-se da observância das especificações e normas de segurança.

Técnico superior de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que efectua experiências, ensaios e análises químicas no campo da investigação ou na indústria, nomeadamente nas áreas de produção, controlo de qualidade e estudo e desenvolvimento, recolhe ou recebe amostras dos produtos a analisar e estudar, prepara meios de cultura, reagentes e soluções para

análises químicas, bacteriológicas ou outras de acordo com o objectivo das mesmas, escolhe e adapta o equipamento bem como os métodos e práticas correntes a utilizar de acordo com a natureza e finalidade das análises, efectua experiências, ensaios e análise adequadas, observa os fenómenos e interpreta-os comparando-os com as normas, regista as observações e conclusões, manuseamento e trabalho com bicos de Busen, efectua cálculos e prepara tabelas, gráficos e outros dados para relatórios.

Técnico superior de informática - É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de concepção e aplicação em qualquer das seguintes áreas: gestão e arquitectura de sistemas de informação, infra-estruturas tecnológicas ou engenharia de software. As tarefas inerentes à área de gestão e arquitectura de sistemas de informação são as seguintes: conceber e desenvolver a arquitectura e acompanhar a implementação dos sistemas e tecnologias de informação, assegurando a sua gestão e continuada adequação aos objectivos da organização, definir os padrões de qualidade e avaliar os impactes, organizacional e tecnológico, dos sistemas de informação, garantindo a normalização e fiabilidade da informação, organizar e manter disponíveis os recursos informacionais, normalizar os modelos de dados e estruturar os conteúdos e fluxos informacionais da organização e definir as normas de acesso e níveis de confidencialidade da informação, definir e desenvolver as medidas necessárias à segurança e integridade da informação e especificar as normas de salvaguarda e de recuperação da informação, realizar os estudos de suporte às decisões de implementação de processos e sistemas informáticos e à especificação e contratação de tecnologias de informação e comunicação (TIC) e de empresas de prestação de serviços de informática, colaborar na divulgação de normas de utilização e promover a formação e o apoio a utilizadores sobre os sistemas de informação instalados ou projectados. As tarefas inerentes à área de infra-estruturas tecnológicas são, predominantemente, as seguintes: planear e desenvolver projectos de infra-estruturas tecnológicas, englobando, designadamente, sistemas servidores de dados, de aplicações e de recursos, redes e controladores de comunicações e dispositivos de segurança das instalações, assegurando a respectiva gestão e manutenção, configurar e instalar peças do suporte lógico de base, englobando, designadamente, os sistemas operativos e utilitários associados, os sistemas de gestão de redes informáticas, de base de dados, e todas as aplicações e produtos de uso geral, assegurando a respectiva gestão e operacionalidade, configurar, gerir e administrar os recursos dos sistemas físicos e aplicativos instalados, de forma a otimizar a utilização e partilha das capacidades existentes e resolver os incidentes de exploração, e elaborar as normas e a documentação técnica a que deva obedecer a respectiva operação, assegurar a aplicação dos mecanismos de segurança, confidencialidade e integridade da informação armazenada, processada e transportada nos sistemas de processamento e redes de comunicação utilizados, realizar estudos técnico-financeiros com vista à selecção e aquisição de equipamentos informáticos, sistemas de comunicação e de peças do suporte lógico de base, apoiar os utilizadores na operação dos equipamentos terminais de processamento

e de comunicação de dados, dos microcomputadores e dos respectivos suportes lógicos de base e definir procedimentos de uso geral necessários a uma fácil e correcta utilização de todos os sistemas instalados. As tarefas inerentes à área de engenharia de software são, predominantemente, as seguintes: analisar os requisitos e proceder à concepção lógica dos sistemas de informação, especificando as aplicações e programas informáticos, as entradas e saídas, os modelos de dados e os esquemas de processamento, projectar, desenvolver e documentar as aplicações e programas informáticos, assegurando a sua integração nos sistemas de informação existentes e compatibilidade com as plataformas tecnológicas utilizadas, instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos, definindo as respectivas regras de segurança e recuperação e os manuais de utilização, elaborar rotinas e programas utilitários e definir procedimentos de uso geral necessários a uma fácil e correcta utilização dos sistemas aplicativos instalados, colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na operação dos sistemas aplicativos e produtos de microinformática e na programação de procedimentos de interrogação de ficheiros e bases de dados. Incumbe ainda ao pessoal integrado na carreira de especialista de informática o desenvolvimento das seguintes tarefas, nas respectivas áreas de especialidade: Colaborar na definição de políticas, no desenvolvimento dos sistemas e tecnologias de informação, na modelização de testes e na avaliação de protótipos e na realização de actividades de consultoria e auditoria especializadas; Estudar o impacto dos sistemas e das tecnologias de informação na organização do trabalho e no sistema organizacional, propondo medidas adequadas para a introdução de inovações na organização e funcionamento dos serviços e para a formação dos utilizadores de informática; Participar no planeamento e no controlo de projectos informáticos.

Engenheiro técnico de informática - É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções numa das seguintes áreas funcionais: infra-estruturas tecnológicas ou engenharia de software. As tarefas inerentes à área de engenharia de infra-estruturas tecnológicas são as seguintes: instalar componentes de hardware e software, designadamente de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respectiva manutenção e actualização, gerar e documentar as configurações e organizar e manter actualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base, planificar a exploração, parametrizar e accionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e desactivar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as acções de regularização requeridas, zelar pelo cumprimento das normas de segurança físicas e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de protecção da integridade e de recuperação da informação, apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respectivos problemas.

As tarefas inerentes à área de engenharia de software são, predominantemente, as seguintes: projectar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas, instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado, elaborar procedimentos e programas específicos para a correcta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, de forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e aplicações, desenvolver e efectuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correcto funcionamento, e realizar a respectiva documentação e manutenção, colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de microinformática disponíveis.

Técnico profissional analista - É o(a) trabalhador(a) que realiza os ensaios laboratoriais de rotina, elabora os boletins de análise, contribui para a manutenção do equipamento e do material, procede em conjunto com o técnico superior de laboratório ao levantamento dos problemas e necessidades deste, detectando as suas causas e propondo soluções, apoia e acompanha as diversas actividades realizadas no laboratório, organiza e zela pelo arquivo de toda a documentação da sua responsabilidade, controla a entrada de pessoas estranhas nas zonas de acesso restrito do laboratório, provê as salas de todo o material analítico necessário para o desempenho das suas funções, garante as condições de higiene do laboratório e respectivos materiais, zela pelo bom funcionamento e integridade de todo o material e equipamento pertencente ao património do laboratório.

Desenhador de construção civil - É o(a) trabalhador(a) que executa e ou compõe maquetas, desenhos, mapas, cartas ou gráficos relativos à construção civil a partir de elementos que lhe são fornecidos e segundo normas técnicas específicas e, bem assim, executa as correspondentes artes finais; executa trabalhos de pormenorização em projectos de construção civil e arquitectura, executa desenhos cartográficos de espaços exteriores, dedicados ou não à construção civil e zonas verdes, e, bem assim, de planos de enquadramento urbano-paisagístico; executa desenhos de plantas de implantação topográfica de espaços exteriores; executa a ampliação e a redução dos desenhos; efectua o cálculo de dimensões, superfícies, volumes e outros factores não especificados.

Fiscal de serviços de águas ou saneamento - É o(a) trabalhador(a) que obtém todas as informações para o serviço através de observação directa no local; fiscaliza e inspecciona o estado das redes de água e saneamento; regista todos os dados ocorridos; verifica da substituição do material danificado; procede à marcação e fiscalização dos trabalhos de execução por entidades externas à Empresa.

Técnico profissional de informática - É o(a) trabalhador(a) que executa a partir de orientações e instruções precisas e no âmbito da informática trabalhos de apoio ao pessoal di-

rigente, técnico superior e técnico, nomeadamente nas áreas de concepção, adopção e aplicação de métodos e processos técnico-científicos no campo da informática; colabora na realização de estudos e pareceres de carácter técnico; executa trabalhos de dactilografia e composição, recebe, atende e encaminha o público utente do respectivo serviço, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas; assegura a ligação a redes de comunicação e bases de dados.

Administrativo - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve funções que se enquadram em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento da unidade, sector ou serviço onde se encontre integrado. Executa predominantemente as seguintes tarefas: assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; Assegura trabalhos de dactilografia; trata informação, recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros, ou utilizando qualquer forma de transmissão eficaz dos dados existentes; recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transacções financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneio; recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas; organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; Participa, quando for caso disso, em operações de lançamento, liquidação e cobrança de taxas e outros rendimentos.

Tesoureiro - É o(a) trabalhador(a) que coordena os trabalhos da tesouraria, cabendo-lhe a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados, efectuando todo o movimento de liquidação de despesas e cobranças de receitas, para o que procede a levantamentos e depósitos, conferências, registos e pagamentos ou recebimentos em cheque ou numerário.

Electricista - É o(a) trabalhador(a) que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta; cumpre as disposições legais relativas às instalações de que trata; instala as máquinas, aparelhos e equipamentos eléctricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz; determina a posição e instala órgãos eléctricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas; dispõe e fixa os condutores ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios no seu interior, executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos eléctricos pretendidos; localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento utilizando, se for caso disso, aparelhos de detecção e de medida; desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação; aperta, solda e repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios

deficientes e procede à respectiva montagem, para o que utiliza chaves de fendas, alicates, limas e outras ferramentas.

Mecânico - É o(a) trabalhador(a) que detecta avarias mecânicas; repara, afina e desmonta os órgãos de viaturas ligeiras e pesadas a gasolina ou a diesel, bem como outros equipamentos motorizados ou não; executa outros trabalhos de mecânica geral; afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas; faz a manutenção e controlo de máquinas e motores.

Operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras - É o(a) trabalhador(a) que regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de águas limpas ou residuais, a partir de uma sala de controlo; põe em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objectivo da instalação; assiste e manobra os diversos aparelhos, destinados a tratamento de águas limpas e residuais, como sejam doseadores de cloro, polielectrólito, cal e outros, baseando-se em determinadas especificações e vigia a sua actividade mediante indicadores apropriados; recebe instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir na instalação; coordena o funcionamento de todos os mecanismos; transmite a outras áreas instruções superiores e qual o tipo de manobras a executar; efectua periodicamente leituras de aparelhos de controlo e medida, nomeadamente vacuómetros, manómetros, amperímetros, medidores de caudal, nivela e regista os dados obtidos; vigia, através do sistema de telegestão, o conjunto de informações de funcionamento da rede em tempo real; automatiza o funcionamento das bombagens, optimizando o consumo de energia; realiza o controlo automático dos consumos por zonas e edita os balanços de exploração; ensaia e executa testes para se certificar do perfeito estado de funcionamento do equipamento e controla as margens de segurança, detectando e corrigindo eventuais deficiências; cuida da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, utilizando massas consistentes ou outros materiais adequados, e toma em atenção normas de prevenção de acidentes; colabora em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e eléctricas; comunica superiormente as anomalias ocorridas.

Canalizador - É o(a) trabalhador(a) que executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins; executa redes de distribuição de água e respectivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afectos.

Cabouqueiro - É o(a) trabalhador(a) que efectua tarefas de remoção, transporte e aplicação de materiais utilizando ferramentas manuais ou equipamento mecânico de baixa tonelagem e ou capacidade; escava e tapa valas, transporta terras utilizando meios manuais ou mecânicos; descarrega, carrega e transporta materiais e argamassas de acordo com as necessidades da obra; confecciona argamassas, amassando os materiais adequados com pá ou alimentando a betoneira; limpa e lava os locais de trabalho a fim de remover entulho

e desperdícios. Por vezes, auxilia os trabalhadores qualificados da construção civil, nomeadamente a montar e a retirar moldes de madeira das cofragens, a desmontar e a preparar a pedra nas obras e a assentar pedras, areia e outros dispositivos apropriados; pode manobrar equipamento diverso de baixa tonelagem e ou capacidade, nomeadamente dumpers, guinchos, monta-cargas e betoneiras.

Calceteiro - É o(a) trabalhador(a) que reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento ou pedra calcária, servindo-se de um «martelo de passeio» (calceteira) ou camartelo; prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno (detectando previamente eventuais irregularidades), utilizando para este efeito um T ou uma mangueira de água; prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou calça, que entufa com o martelo de ofício; providencia a drenagem e escoamento das águas, procedendo à detecção de nascentes ou locais onde a água possa vir a acumular-se, e assenta junto aos lancis a «fiada» da água; encastra na almofada as pedras, adaptando uns aos outros os respectivos jeitos do talhe (talhamentos) e percute-as até se «negarem» ou se estabilizarem adequadamente; predispõe nas calçadas os elementos constituintes em fiadas mestras, configurando ângulos rectos; preenche com blocos pela forma usual; refecha as juntas com areia, calça ou outro material; talha as pedras para encaixes utilizando a marreta adequada; adapta as dimensões dos blocos utilizados às necessidades da respectiva justaposição, fracturando-os por percussão, segundo os planos mais convenientes.

Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas pesadas de movimentação de terras ou gruas, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas; zela pela conservação e limpeza das viaturas; verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunica as ocorrências anormais detectadas nas viaturas; pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas.

Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos; escritura as entradas e saídas dos materiais em fichas próprias; determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes; zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais, arruma-os e retira-os para fornecimento.

Guarda de instalações - É o(a) trabalhador(a) que assegura a defesa, vigilância e conservação dos equipamentos da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as entradas e saídas de mercadorias, veículos, materiais e pessoas, efectua a abertura e fecho das instalações, certificando-se que as janelas e portas ficam devidamente fechadas, faz a gestão das viaturas afectas ao edifício onde

exerce funções, regista a entrada e saída da correspondência e assegura a sua distribuição.

Leitor de consumos - É o(a) trabalhador(a) que lê em contadores, nos domicílios dos consumidores, os números relativos aos gastos de água, regista-os em equipamento apropriado, e comunica-os ao serviço para efeitos de processamento e dá resposta a eventuais reclamações.

Operador de colheitas - É o(a) trabalhador(a) que promove a preparação e esterilização dos recipientes para recolha de amostras; efectua as regulares colheitas de amostras nas captações, estações elevatórias e rede de distribuição; nomeadamente escolas, estabelecimentos comerciais e fontanários; numera, identifica e arruma as amostras; colabora na efectivação das análises bacteriológicas e físico-químicas, determina o grau de cloragem a aplicar em função dos resultados das análises; prepara o conveniente doseamento de cloro; verifica o estado das bombas de dosagem, procede a limpezas, calibragem e reparação das mesmas.

Pedreiro - É o(a) trabalhador(a) que aparelha pedra em grosso; executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respectivo reboco; procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se da montagem de armaduras muito simples; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afectos.

Pintor - É o(a) trabalhador(a) que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados; prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiências; limpa ou lava a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a uma reparação cuidada e a lixagem, seguidas de inspecção geral; selecciona ou prepara o material a empregar na pintura, misturando na devida ordem e proporção massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos; ensaia e afina o produto obtido até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda; aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários, usando normalmente pincéis de formato adequado, segundo o material a proteger e decorar, betuma orifícios, fendas, mossas ou outras irregularidades, com um ferro apropriado; emassa as superfícies com betumadeiras, passa-as à lixa, decorrido o respectivo período de secagem, a fim de as deixar perfeitamente lisas; estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento; verifica a qualidade do trabalho produzido; cria determinados efeitos ornamentais, quando necessário; por vezes, orçamenta trabalhos da sua arte, assenta e substitui vidros e forra paredes, lambris e tectos com papel pintado.

Serralheiro civil - É o(a) trabalhador(a) que constrói e aplica na oficina estruturas metálicas ligeiras para edifícios, pontes, caldeiras, caixilharias ou outras obras; interpreta desenhos e outras especificações técnicas; corta chapas de aço, perfilados de alumínio e tubos, por meio de tesouras mecânicas, maçaricos ou por outros processos; utiliza diferentes matérias para as obras a realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de soldar e de aquecimento; enforma chapas e perfilados de pequenas secções; fura e escaria os furos para os parafusos e rebites; por vezes, encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos, rebites ou outros processos.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que estabelece ligações telefónicas para o exterior e transmite aos telefones internos chamadas recebidas; presta informações, dentro do seu âmbito; regista o movimento de chamadas e anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitem a assuntos de serviço e transmite-as por escrito ou oralmente; zela pela conservação do material à sua guarda; participa avarias aos CTT ou TLP.

Varejador - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de desobstrução, limpeza de colectores, ramais domiciliários e caixas de visita, utilizando ferramentas adequadas. Executa tarefas de limpeza das ETAR.

Auxiliar administrativo - É o(a) trabalhador(a) que assegura o contacto entre os serviços; efectua a recepção e entrega de expediente e encomendas; anuncia mensagens, transmite recados, presta informações verbais ou telefónicas, transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes; assegura a vigilância e acompanha os visitantes aos locais pretendidos; estampilha a correspondência, opera com elevadores de comando manual; quando for caso disso, providencia pelas condições de asseio, limpeza e conservação de portarias.

Auxiliar de serviços gerais - É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza e conservação das instalações, colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, auxilia a execução de cargas e descargas, realiza tarefas de emanação e distribuição, executa outras tarefas simples, não especificadas de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Secção B

I - Níveis de qualificação de funções

1- As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2- A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3- O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respectivos anexos.

Grupo A - Pessoal dirigente e de chefia

- a) Director executivo - A5.
- b) Chefe de serviços - A4.
- c) Chefe de sector - A3.
- d) Chefe de secção - A2.
- e) Encarregado - A1.

Habilitações mínimas - Curso superior conferindo ou não grau de licenciatura ou curso médio ou ainda formação ou experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo B - Pessoal técnico superior

- a) Técnico superior de engenharia alimentar.
- b) Técnico superior de engenharia civil.
- c) Técnico superior de engenharia mecânica.
- d) Técnico superior de laboratório.
- e) Técnico superior de informática.

Habilitações mínimas - Curso superior na área específica da carreira a preencher e, quando exigido, formação e experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo C - Pessoal técnico

Engenheiro(a) técnico(a) de informática.

Habilitações mínimas - Curso superior que não confira grau de licenciatura ou outros com reconhecimento e validação no âmbito da profissão.

Grupo D - Pessoal técnico-profissional

- a) Técnico profissional analista.
- b) Desenhador de construção civil.
- c) Fiscal de serviços de água e saneamento.
- d) Técnico profissional de informática.

Habilitações mínimas - Curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano), ou ainda formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo E - Pessoal administrativo

- a) Administrativo.
- b) Tesoureiro.

Habilitações mínimas - Curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Grupo F - Pessoal altamente especializado

- a) Electricista.
- b) Mecânico.
- c) Operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras.

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou três anos de experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo G - Pessoal especializado

- a) Canalizador.
- b) Calceteiro.
- c) Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.

- d) Fiel de armazém.
- e) Guarda de instalações.
- f) Leitor de consumos.
- g) Operador de colheitas.
- h) Pedreiro.
- i) Pintor.
- j) Serralheiro.
- l) Telefonista.

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou dois anos de experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo H - Pessoal não especializado

- a) Cabouqueiro.
- b) Varejador.

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória ou experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo I - Auxiliar administrativo

- a) Auxiliar administrativo.
- b) Auxiliar de serviços gerais.

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória ou experiência profissional adequada às funções a exercer.

II - Habilitações mínimas

1- As seguintes carreiras exigem ainda habilitações específicas nos termos das alíneas seguintes:

a) Para as carreiras de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, posse de licença de condução adequada às funções a exercer;

b) Para a carreira de encarregado, 10 anos de experiência profissional dentro de carreira da respectiva área funcional ou profissão equivalente ou ainda 3 anos de experiência profissional em carreira equivalente à de encarregado;

c) Para a carreira de chefe de secção, 10 anos de experiência profissional como administrativo, ou tesoureiro ou profissão equivalente, ou ainda 3 anos de experiência profissional em carreira equivalente à de chefe de secção;

d) Para a carreira de chefe de sector, 10 anos de experiência profissional como chefe de secção, ou profissão equivalente, ou ainda 3 anos de experiência em carreira equivalente à de chefe de sector.

2- As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos.

3- Os trabalhadores ao serviço da empresa que à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respectivas carreiras deverão ser alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, mediante parecer prévio da comissão paritária de acompanhamento, prevista na cláusula 105.^a deste AE («Comissão paritária de acompanhamento»).

4- As formações efectuadas ao abrigo do número anterior não contam para os mínimos anuais de horas de formação e número de trabalhadores abrangidos, previstos no anexo V deste AE.

Secção C

Período experimental e progressão na carreira

1- A admissão na empresa será efectuada no nível mais baixo da letra correspondente.

2- A admissão nos grupos G e F, secção B deste anexo («Níveis de qualificação de funções»), sempre que não se verifiquem as habilitações mínimas para os grupos respectivos de funções nas categorias profissionais de operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras, mecânico, electricista, canalizador, calceteiro, pedreiro, pintor e serralheiro fazer-se-á na categoria de praticante. Esta categoria será constituída por praticantes de 1.º e 2.º anos, sendo os praticantes do grupo F, secção B deste anexo, remunerados no 1.º ano pela tabela salarial do grupo H1, nível 1, e no 2.º ano pela tabela salarial do grupo H1, nível 2, e os praticantes do grupo G, secção B deste anexo, são remunerados no 1.º ano pela tabela salarial do grupo I, nível 1, e no 2.º ano pela tabela salarial do grupo I, nível 2.

3- A admissão poderá ser efectuada no nível 1, 2.^a letra do grupo de pessoal correspondente, se o candidato já possuir experiência profissional reconhecida nas respectivas funções.

4- O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados entre a empresa e o trabalhador períodos experimentais de maior duração, sujeitos a parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais, caso esta não exista, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos B e C da secção B deste anexo («Níveis de qualificação de funções»), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 120 dias;

b) Trabalhadores admitidos para o grupo A da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

5- Nos contratos de trabalho a termo, independentemente da sua duração, o período experimental terá a duração de 15 dias.

6- Em qualquer dos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 4 desta secção, o alargamento do período experimental depende de cláusula do contrato de trabalho que o preveja expressamente, sujeita a consulta prévia e obrigatória à comissão sindical ou, na falta desta, aos delegados sindicais.

7- A falta da consulta prévia prevista no número anterior

implica a nulidade da cláusula de alargamento do período experimental.

8- A progressão do trabalhador nos níveis superiores processar-se-á automaticamente decorridos 36 meses no nível anterior.

9- A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionado, nestes casos, à progressão automática definida nos termos do número anterior.

10- Para efeitos do número anterior, a progressão por mérito reconhecido ficará dependente dos seguintes factores, cumulativamente:

- a) Classificação de Muito bom nos dois anos civis anteriores;
- b) Ausência de faltas injustificadas no ano civil anterior.

Secção D

Regras de evolução profissional na empresa

1- Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar previstas na lei e neste AE.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos.

3- No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4- Se o trabalhador, promovido a categoria superior dentro do seu grupo de pessoal ou carreira integrada em grupo de pessoal diverso do seu, já estiver a auferir prémio de carreira, mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torna efectiva, até que o mesmo seja absorvido por futuros aumentos da remuneração base nos termos do disposto no número 5 da cláusula 53.^a («Subsídio de turno») deste AE.

5- Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para as funções de chefia existentes na empresa desde que preencha os requisitos enunciados nos números 1 a 3 desta secção.

6- Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido dentro do seu grupo de pessoal sempre que tenham decorrido 36 meses desde a sua última promoção.

7- Desde que preencha os respectivos requisitos, qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para carreira integrada em grupo de pessoal diferente daquele a que pertence.

8- Para efeitos do disposto na presente secção, verificando-se igualdade de classificação entre dois ou mais trabalhadores da empresa, far-se-á pela aferição conjugada da anti-

guidade na empresa e das avaliações anuais de desempenho.

9- O trabalhador promovido para carreira integrada em grupo de pessoal diverso do seu, desde que preencha os requisitos previstos no número anterior, ingressa no nível 1 da 1.^a letra da carreira para a qual se faz a promoção.

10- Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior à do nível 1 da 1.^a letra da carreira para a qual foi promovido, ingressa no nível que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior.

ANEXO III

Regulamento do trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1- O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM, que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2- Este regulamento entra em vigor juntamente com o AE do qual constitui parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Artigo 3.º

Organização

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos neste AE.

4- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, desde que não motivado por sanção disciplinar, retomar-se-á sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância,

transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a respeitar o disposto na cláusula 30.^a, números 7 a 9 («Período normal de trabalho»), deste AE.

7- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até 10 de Dezembro do ano anterior.

Artigo 4.º

Registo dos trabalhadores em regime de turnos

A empresa deve ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Artigo 5.º

Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores cujos horários de trabalho antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4- A aplicação do disposto no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 6.º

Férias

1- Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2- As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o 1.º ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3- As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 7.º

Dispensas ao trabalho

1- A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2- O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea d) do número 1 da cláusula 74.^a («Faltas justificadas») deste AE.

Artigo 8.º

Subsídio de turno

1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 53.^a («Subsídio de turno») deste AE.

2- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos no artigo seguinte.

Artigo 9.º

Passagem ao regime de horário normal

1- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao regime de horário normal no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 10.º

Disposição final

A tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO IV

Segurança e saúde no trabalho

Artigo 1.º

Objectivo

O presente anexo tem como objectivo promover a segurança e saúde nos locais de trabalho, assegurar a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores, assim como a prevenir os riscos profissionais, de forma a diminuir os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho e estabelecer a organização, competência e funcionamento da actividade da EMAS na área da segurança e saúde no trabalho, doravante designada SST.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2- A empresa é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade

da empresa, 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 factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 3.º

Obrigações gerais do empregador

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

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

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado, sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes

para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas durante o tempo estritamente necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

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

3- A EMAS suporta os encargos com a organização e funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras acções dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

4- Para os efeitos previstos no número anterior, compete ao médico do trabalho determinar quais os exames, avaliações de exposições, testes e outras acções dos riscos profissionais e vigilância da saúde que se inserem no âmbito da saúde do trabalho e quais os que ficam fora deste âmbito.

5- A EMAS deve observar as prescrições legais assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- A EMAS obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e segundo instruções transmiti-

das pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

Artigo 5.º

Responsabilidade do conselho de administração

Compete ao conselho de administração:

a) Promover locais de trabalho em condições de higiene e segurança;

b) Promover a elaboração do programa de segurança e saúde;

c) Assegurar que o programa de segurança e saúde é cumprido por todos os intervenientes;

d) Assegurar treino e formação aos trabalhadores;

e) Promover a vigilância da higiene, saúde e segurança no trabalho;

f) Promover a existência permanente de equipamentos individuais e colectivos de segurança;

g) Promover o cumprimento do estabelecido pela empresa em termos de SHT;

h) Apoiar os técnicos de segurança nas suas actividades de prevenção e protecção;

i) Avaliar o desempenho do sistema da segurança e saúde.

Artigo 6.º

Responsabilidade dos dirigentes e chefias

Os dirigentes e as chefias devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança e saúde no trabalho, na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde, designadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir os princípios e os objectivos fixados na empresa em termos de SST;

b) Corrigir actos inseguros e condições perigosas;

c) Assegurar que só o pessoal devidamente formado e autorizado pode operar com equipamentos de trabalho perigosos;

d) Elaborar os autos de notícia e colaborar na investigação dos acidentes e incidentes;

e) Inspeccionar as áreas de trabalho e tomar medidas correctivas e preventivas em conformidade com a avaliação de riscos ocupacionais em vigor na empresa;

f) Alertar o técnico de SST para acompanhar os trabalhos em caso de actividades com risco elevado, designadamente: soterramento, espaços confinados e trabalhos em altura;

g) Informar por escrito o respectivo superior hierárquico ou, inexistindo este, o conselho de administração, sobre o não cumprimento do estabelecido pela empresa quer em fichas de procedimento de segurança quer nas medidas previstas na avaliação de riscos.

Artigo 7.º

Responsabilidade dos técnicos de segurança

1- Compete aos técnicos superiores de segurança organizar, desenvolver, coordenar e controlar as actividades de prevenção e protecção contra os riscos profissionais em contexto de trabalho, através das seguintes actividades:

a) Colaborar na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planear e implementar o correspondente sistema de gestão;

b) Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais;

c) Conceber, programar e desenvolver medidas de prevenção e de protecção;

d) Coordenar tecnicamente as actividades de segurança e higiene no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e higiene no trabalho;

e) Participar na organização do trabalho;

f) Gerir o processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção;

g) Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa;

h) Promover a informação e a formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;

i) Promover a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa, preparando e disponibilizando a necessária informação específica;

j) Dinamizar processos de consulta e de participação dos trabalhadores;

k) Desenvolver as relações da empresa com os organismos da Rede Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais

2- Nos termos do disposto na alínea d) do número anterior, compete aos técnicos profissionais de segurança desenvolver as actividades de prevenção e de protecção contra os riscos profissionais, nomeadamente:

a) Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção de riscos profissionais da empresa;

b) Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;

c) Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de protecção;

d) Colaborar na concepção de locais, postos e processos de trabalho;

e) Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção;

f) Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;

g) Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;

h) Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;

i) Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;

j) Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Artigo 8.º

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem dispor de informação adequada e actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam relativos ao posto de trabalho ou função;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

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

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas e/ou entidades.

Artigo 9.º

Direito de formação

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e as características do posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas actividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- A EMAS, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela EMAS, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a EMAS, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

Artigo 10.º

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste AE e da lei, a EMAS deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

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

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das actividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de protecção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores dispõem de quinze dias para emitir o respectivo parecer.

5- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pela EMAS, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

6- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

7- Na eventualidade da EMAS não acolher o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos do número 4 artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

8- As consultas feitas pela EMAS aos representantes dos trabalhadores, bem como as respectivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço.

9- Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Artigo 11.º

Representantes dos trabalhadores

1- Entendem-se por Representantes dos Trabalhadores, doravante designados RT, as pessoas eleitas nos termos da legislação em vigor, para exercerem funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

3- Podem eleger ou ser eleitos quaisquer trabalhadores ao serviço da EMAS.

4- O número de representantes dos trabalhadores é o definido na legislação em vigor, tendo em conta o número total de trabalhadores ao serviço da empresa à data da eleição.

5- O exercício das funções destes representantes não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

6- A EMAS garante aos representantes dos trabalhadores, formação suficiente e adequada no domínio da segurança e

saúde no trabalho, bem como a sua actualização, quando necessária.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

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

Artigo 12.º

Processo de eleição

1- Os trabalhadores, ou sindicato que tenha trabalhadores representados, que promovem a eleição, comunicam aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (DGERT) e à EMAS, a data do acto eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- A EMAS compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do acto eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do acto eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do acto eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efectivos quer os eleitos como suplentes.

5- A EMAS compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções.

6- Os membros das mesas são dispensados do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que houver lugar a eleições, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

Artigo 13.º

Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação colectiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à EMAS, por escrito e justificadamente, com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no número 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 14.º

Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho

1- A EMAS compromete-se a colocar ao dispor dos representantes dos trabalhadores as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida no artigo 8 do presente anexo, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo 9.º do presente anexo, a EMAS deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os representantes dos trabalhadores podem solicitar a intervenção de autoridades inspectivas, designadamente das que estão afectas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efectuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pela empresa.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direcção, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afecta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada acta que deve ser assinada por todos os presentes.

9- Da acta deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

Artigo 15.º

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Por vontade das partes, expressa em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão, de natureza paritária, é constituída por igual número de efectivos e suplentes, em representação da entidade empregadora e dos trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores escolhem, entre si, os membros efectivos e suplentes a que tenham direito, tendo em consideração que não devem integrar a comissão a totalidade dos membros eleitos.

4- No que respeita aos representantes da EMAS, a comissão não deve integrar o médico do trabalho nem o técnico de segurança, em respeito pelo princípio de isenção da actividade destes profissionais.

5- Quando a comissão assim o entenda, devem os profissionais acima referidos participar das reuniões, sem que tenham direito de voto.

Artigo 16.º

Competências da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- A comissão é de natureza consultiva, informativa e promotora da melhoria das condições de trabalho.

2- Compete à comissão:

a) Analisar relatórios, informações e dados estatísticos produzidos na área da segurança e saúde no trabalho, designadamente os elementos disponíveis relativos aos acidentes e doenças relacionadas com o trabalho;

b) Realizar visitas aos locais de trabalho no âmbito da avaliação de riscos;

c) Emitir pareceres sobre o plano e relatório de actividades para a área de segurança e saúde no trabalho;

d) Fiscalizar o cumprimento do presente clausulado e demais legislação em vigor no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

e) Propor iniciativas no âmbito da prevenção de riscos, tendo em vista a melhoria contínua das condições de trabalho.

Artigo 17.º

Funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho

- 1- O mandato da comissão é de três anos.
- 2- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente de três em três meses com todos os seus elementos.
- 3- A comissão será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.
- 4- O secretariado da comissão convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.
- 5- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança e saúde com oito dias úteis de antecedência.
- 6- Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.
- 7- A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.
- 8- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.
- 9- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.
- 10- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.
- 11- O tempo despendido nas reuniões referidas nos números anteriores não afecta o crédito mensal de oito horas dos representantes dos trabalhadores.
- 12- A existência da comissão não impede nem condiciona a actuação dos representantes eleitos pelos trabalhadores, os quais gozam de autonomia para o cabal exercício das suas funções.

Artigo 18.º

Serviço de segurança e saúde no trabalho (SST)

- 1- Os Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho são constituídos pelos serviços de Segurança no Trabalho (ST) e pelo Serviço de Saúde Ocupacional (SSO).
- 2- A EMAS garante a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, os quais abrangem todos os trabalhadores.
- 3- As actividades técnicas de higiene e segurança no trabalho devem ser exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área de higiene e segurança no trabalho, devidamente certificados.
- 4- Os profissionais referidos no número anterior exercem as respectivas actividades com autonomia técnica, em respeito pelo disposto no artigo 7.º do presente anexo.

Artigo 19.º

Actividades principais

- 1- Os serviços de SST devem tomar medidas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.
- 2- Para efeitos do número anterior, os serviços de SST devem garantir a realização das seguintes actividades:
 - a) Identificar os riscos previsíveis em todas as actividades da EMAS na concepção ou construção de instalações, de locais, métodos e organização do trabalho, assim como na selecção e manutenção de equipamentos, substâncias ou produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando tal não seja possível, com vista à sua limitação e/ou à limitação das suas consequências;
 - b) Planear a prevenção integrando, a todos os níveis e para o conjunto das actividades da EMAS, a avaliação de riscos e as respectivas medidas de prevenção e protecção;
 - c) Proceder à avaliação de riscos, elaborando os respectivos relatórios;
 - d) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, assegurar e acompanhar a implementação das medidas nele adoptadas e zelar pela sua avaliação regular, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;
 - e) Sem prejuízo de outras que se mostrem necessárias, a avaliação referida na alínea anterior deve ser feita, pelo menos, uma vez por ano;
 - f) Participar na elaboração e implementação do plano de emergência nos diversos edifícios municipais, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de pessoas e primeiros socorros;
 - g) Promover o funcionamento integrado da equipa de emergência, responsável por assegurar a prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas;
 - h) Colaborar na elaboração de planos de segurança;
 - i) Supervisionar o aprovisionamento dos meios destinados à prevenção e protecção, individual e colectiva, designadamente o aprovisionamento, validade e conservação dos equipamentos de protecção individual, a instalação e manutenção de sinalização de segurança nos locais de trabalho e a coordenação de medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;
 - j) Cooperar com o serviço de saúde ocupacional na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, bem como organizar e manter actualizados os registos informativos relativos a cada trabalhador;
 - k) Dar especial atenção às condições de trabalho de trabalhadores que se encontram em situações de maior vulnerabilidade;
 - l) Conceber e desenvolver, de forma integrada, programas de sensibilização e formação para a prevenção e promoção

da saúde e segurança dos trabalhadores, incidindo sobre a prevenção de riscos, as respectivas medidas de prevenção e protecção e a forma como se aplicam em cada profissão;

m) Sem prejuízo de outros temas, no âmbito dos programas referidos na alínea anterior, devem ser abordadas a prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho em particular, bem como a prevenção das lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e do consumo de álcool e outras substâncias psicoactivas em contexto laboral;

n) Apoiar as actividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores;

o) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspecções internas;

p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias e elaborar o relatório anual a enviar à Autoridade para as Condições de Trabalho;

q) Analisar as causas de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, bem como elaborar as respectivas participações obrigatórias e relatórios internos;

r) Organizar ou cooperar na realização de simulacros a realizar;

s) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho.

3- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

a) Resultados das avaliações de riscos profissionais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;

b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência superior a três dias úteis por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspectiva da segurança e saúde no trabalho;

c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que, independentemente da sua duração, originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade;

d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetido pelo serviço de pessoal e, no caso de doença profissional, a relação das doenças participadas;

e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem proceder a visitas regulares aos locais de trabalho, com vista a manter actualizado o seu conhecimento sobre as condições de trabalho existentes.

5- Os serviços de segurança e saúde no trabalho desenvolvem a sua actividade em estreita articulação com o conselho

de administração da EMAS, gozando, para o efeito, da devida autonomia técnica.

Artigo 20.º

Serviço de saúde ocupacional

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

2- Enquanto a EMAS tiver mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho é coadjuvado por enfermeiro com experiência adequada.

3- A EMAS deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da sua actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do trabalhador.

4- As consultas de vigilância da saúde devem ser efectuadas pelo médico do trabalho.

5- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, realizados antes da admissão do trabalhador ao serviço ou, se a urgência o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, realizados anualmente para os trabalhadores com menos de 18 anos e com mais de 50 anos e realizados de dois em dois anos, para todos os outros trabalhadores;

c) Exames ocasionais, realizados sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais do trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias, motivada por doença ou acidente.

7- Para complementar a observação e formular uma opinião precisa, o médico do trabalho pode ainda solicitar a realização de exames adicionais ou pareceres médicos especializados.

8- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção de riscos, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, sem pôr em causa os prazos inscritos no número 5 deste artigo.

9- No âmbito da promoção da saúde, o médico do trabalho deve ainda acompanhar a execução do plano de vacinação obrigatória e, em particular, do plano de vacinação contra a hepatite B para trabalhadores que exercem actividades de maior risco.

10- Organizar ou cooperar na realização de rastreios em áreas de maior risco, em parceria, ou não, com o Serviço Nacional de Saúde.

11- O médico do trabalho exerce as suas funções com independência técnica e em estrita obediência aos princípios da deontologia profissional.

Artigo 21.º

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na EMAS, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Artigo 22.º

Ficha de aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos da EMAS.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

4- A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura como a aposição da data de conhecimento.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este é prestado se revelarem nocivas para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicá-lo aos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador assim o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde, ou outro médico indicado pelo trabalhador.

Artigo 23.º

Normas supletivas e interpretação

1- Em tudo o que for omissa no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação deste anexo serão resolvidas pela EMAS, em conjunto com o Serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

ANEXO V

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

4- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho por determinação da empresa, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para acções de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

Artigo 2.º

Plano de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objectivos da formação, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das acções, as matérias objecto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica;

e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2- Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, acções de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, valida-

ção e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas certificadas.

4- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

5- O Sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa.

Artigo 3.º

Mínimo de horas anuais de formação

1- O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais acções de formação.

2- A formação certificada, prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada directamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

Artigo 4.º

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato.

3- Nos casos previstos no número anterior, o número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira acção de formação certificada.

4- Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto nos números 2 e 3 deste artigo, não for objecto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

5- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano.

Artigo 5.º

Formação de reconversão

1- A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Artigo 6.º

Relatório anual da formação contínua

1- A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada acção, respectiva carreira, acções realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2- O relatório deverá ser enviado à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, durante o primeiro trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

Artigo 7.º

Informação e consulta

1- O sindicato outorgante, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais de formação e sobre os relatórios anuais de formação contínua, no prazo de 15 dias após a recepção de cada um destes.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Artigo 8.º

Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

ANEXO VI

Utilização de vestuário e equipamentos de segurança

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objectivo

O presente anexo tem por objectivo estabelecer um conjunto de procedimentos e normas de utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual (EPI), usados genericamente por todos os trabalhadores que a EMAS considere necessária a sua utilização, independentemente do seu vínculo laboral, com o intuito de proteger os trabalhadores dos riscos a que estão expostos nos seus locais e postos de trabalho, bem como de promover a melhoria da prestação de serviços e da imagem no exercício das suas actividades.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1- Este anexo aplica-se, sem prejuízo de outros que venham a ser considerados, a todos os trabalhadores que, independentemente do local e posto exercem funções:

- a) De atendimento e/ou em contacto directo com o público;
- b) De natureza operacional;
- c) Fiscalização;
- d) Leitores de consumos.

2- Estão ainda abrangidos todos os trabalhadores e terceiros que, em qualquer circunstância e independentemente da duração, visitem um local ou posto onde a utilização de equipamento de protecção individual e/ou de fardamento, é obrigatória.

Artigo 3.º

Princípios gerais

No âmbito da decisão sobre as medidas de protecção a adoptar e sem prejuízo do respeito por outros princípios, a EMAS obriga-se a respeitar os seguintes princípios de prevenção:

- a) Combater os riscos na origem e eliminá-los sempre que possível;
- b) Dar prioridade às medidas de protecção colectiva sobre as medidas de protecção individual;
- c) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- d) Limitar a exposição dos trabalhadores ao risco;
- e) Procurar a melhoria constante dos níveis de protecção.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Obrigações da EMAS

1- Constituem obrigações da EMAS:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores, o fardamento e equipamentos de protecção individual, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre os diversos riscos, as medidas de protecção e prevenção existentes, bem como sobre a correcta utilização dos respectivos EPI e as consequências a que se expõem face à sua não utilização;
- c) Garantir que os EPI só são utilizados pelo trabalhador a quem foram confiados.

2- Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador, fica sujeita a autorização expressa da EMAS, que assegura as medidas necessárias à salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

Artigo 5.º

Obrigações dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Utilizar correctamente o equipamento de protecção individual e/ou fardamento atribuído, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;
- b) Zelar pela boa conservação e higiene de todas as peças que lhe forem atribuídas;
- c) Participar ao superior hierárquico, de imediato ou em tempo útil, todas as avarias ou deficiências;
- d) Os trabalhadores que deixem de exercer funções que o justifiquem ou mesmo que deixem de prestar serviço na EMAS devem entregar no Sector de Armazém ou outro designado todas as peças de vestuário que lhe estavam atribuídas na semana seguinte ao último dia de serviço e mediante comprovativo de entrega.

Artigo 6.º

Fardamento

1- Sem prejuízo de outras orientações que possam vir a ser definidas, considera-se fardamento, ou vestuário, o conjunto de peças de roupa, distribuído gratuitamente pela EMAS a cada trabalhador, conforme o disposto no artigo 12.º do presente anexo, para uso exclusivo da sua actividade, com o objectivo de resguardar o trabalhador e melhorar a imagem da organização.

2- A escolha do fardamento deve obedecer aos requisitos de conforto e eficácia e ter em conta as condições climatéricas do local e período do ano em que é utilizado, nos termos da legislação aplicável.

3- Para além do disposto no número 2 deste artigo, o vestuário destinado aos trabalhadores deve ter um desenho e confecção adequado, que permita liberdade de movimentos, permeabilidade à transpiração.

4- Os trabalhadores da EMAS, designadamente os que realizam serviço exterior e/ou de atendimento à população estão na «primeira linha de contacto» com os utentes, razão pela qual que devem estar nominalmente identificados.

5- A identificação referida no número anterior deve ser utilizada de forma a ser de fácil leitura para a população.

Artigo 7.º

Equipamento de protecção individual

1- É equipamento de protecção individual (EPI), todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e para a sua saúde.

2- O equipamento de protecção individual é de uso estritamente pessoal.

3- Os EPI devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados por medidas de protecção colectiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.

4- Em casos excepcionais e devidamente justificados, o EPI pode ser utilizado por mais do que um trabalhador, cabendo, neste caso, à EMAS, tomar as necessárias medidas para salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

Artigo 8.º

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores e seus representantes devem dispor de informação sobre todas as medidas a ter em consideração em relação à segurança e saúde na utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual.

2- Os representantes eleitos pelos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, nos termos da legislação habilitante, na escolha dos EPI, bem como quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

Artigo 9.º

Restrições ao uso de fardamento e/ou EPI

1- O fardamento e/ou os EPI destinam-se a uso exclusivo no local de trabalho, durante o período de trabalho e/ou a realização de tarefas que deles careçam.

2- O fardamento e/ou EPI não podem, sob qualquer pretexto, ser utilizados fora do contexto laboral.

Artigo 10.º

Cacifos

1- A cada trabalhador é atribuído um ou mais cacifos (consoante se mostre necessário) para utilização exclusiva, obrigatoriamente identificado exteriormente com o nome do utilizador.

2- Os cacifos destinam-se, exclusivamente, à colocação do fardamento e/ou EPI, bem como da roupa de utilização particular, fisicamente separadas uma da outra.

CAPÍTULO III

Fardamento ou fato de trabalho

Artigo 11.º

Composição e duração do fardamento

1- O vestuário de trabalho deve ser adequado às funções efectivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a sua categoria profissional.

2- Sem prejuízo de outras que possam vir a ser necessárias, a substituição do vestuário de trabalho deve respeitar o período de duração estipulado pela EMAS.

3- A designação das peças do fato de trabalho, o número de unidades e o período de duração constam de regulamento específico a elaborar pelas partes outorgantes no prazo de 90 dias a contar da data em vigor do presente AE.

Artigo 12.º

Aquisição e requisição de fardamento

1- O fato de trabalho é entregue ao trabalhador no momento da admissão na EMAS ou quando inicia funções que obri-gam à sua utilização.

2- A requisição de fardamento efectuar-se-á nos termos a definir no regulamento previsto no nº 3 do artigo anterior.

3- Verificando-se a necessidade da substituição do fardamento, a EMAS obriga-se à entrega do fato de trabalho confeccionado de imediato ou em tempo útil, não podendo exceder os 90 dias, salvo por falta imputável ao fornecedor.

4- As entregas de fatos de trabalho são realizadas mediante devolução de material idêntico a substituir.

Artigo 13.º

Manutenção e limpeza

1- Na manutenção e limpeza do fardamento devem ser observadas correctamente as instruções de lavagem e limpeza, bem como do número de ciclos de limpeza que se podem realizar, de forma a não prejudicar o nível de desempenho do material distribuído.

2- Compete à chefia directa do trabalhador verificar da existência e estado de limpeza e conservação dos fatos fornecidos, diligenciando pela respectiva substituição quando necessária.

CAPÍTULO IV

Equipamentos de protecção individual

Artigo 14.º

Adequação dos equipamentos de protecção individual

Os EPI devem ser adequados às funções efectivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a categoria profissional que detenham.

Artigo 15.º

Características gerais dos equipamentos de protecção individuais.

1- Os EPI devem ter as seguintes características gerais:

- a) Ser adequados aos riscos que se pretendem prevenir;
- b) Respeitar as normas de concepção e fabrico, conforto e eficácia;
- c) Atender às exigências ergonómicas e de saúde do trabalhador;
- d) Constituir o mínimo de embaraço aos movimentos e destreza do trabalhador;
- e) Ser compatíveis com outros EPI que o trabalhador tenha que utilizar em simultâneo.

2- Os EPI não deverão constituir, eles próprios, um risco maior do que aquele que visam prevenir.

3- A aquisição de EPI deverá ser feita em conformidade com as normas e requisitos de homologação oficialmente reconhecidos.

Artigo 16.º

Escolha dos EPI

Compete à EMAS, em cooperação e consulta aos representantes dos trabalhadores eleitos para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores:

- a) Avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores em cada situação de trabalho;
- b) Identificar o equipamento de protecção individual necessário a cada situação tendo em conta os seus requisitos.

Artigo 17.º

Utilização de EPI

1- É obrigatória a utilização de equipamentos de protecção individual adequados nas seguintes situações:

a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, directamente a um risco não susceptível de ser anulado ou reduzido através de protecção colectiva, em conformidade com o disposto na avaliação de riscos;

b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a protecção do trabalhador;

c) Como recurso temporário ou em caso de emergência.

2- O trabalhador que se apresente sem EPI será impedido de iniciar o serviço.

3- Só será permitida a utilização de EPI fornecidos pela EMAS.

4- Sempre que o trabalho seja realizado na via pública, para além da sinalização obrigatória de estrada, todos os equipamentos utilizados devem ser de alta visibilidade.

5- As chefias directas devem cumprir e assegurar-se de que os trabalhadores sob sua responsabilidade cumprem as normas de utilização e conservação dos EPI.

Artigo 18.º

Aquisição e entrega de EPI

1- Os EPI são entregues ao trabalhador no momento da admissão na EMAS ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização, mediante assinatura de documento comprovativo.

2- A atribuição de EPI deverá ter em conta as funções específicas a desempenhar por cada trabalhador.

3- No momento da entrega dos EPI, todos os trabalhadores devem ser informados, por escrito, sobre a utilização, durabilidade e funcionalidade das peças fornecidas, bem como das suas responsabilidades em relação às mesmas.

4- No momento da entrega dos EPI e antes da sua utilização, o trabalhador deve ainda verificar a sua integridade e dar conhecimento de qualquer deficiência susceptível de diminuir o seu nível de protecção.

5- O trabalhador deve solicitar atempadamente os EPI, sempre que preveja que os mesmos deixarão de oferecer, a curto prazo, um nível de protecção normal adequado.

6- A requisição dos EPI será efectuada através de impresso próprio, devidamente preenchido e assinado pelas partes.

7- A substituição dos EPI antes do fim do prazo previsto deverá ser devidamente justificada.

8- As entregas de EPI são realizadas mediante devolução do material danificado.

9- Sem prejuízo do disposto no número 2 deste artigo, a designação dos EPI a atribuir, o número de unidades e o período de duração dos mesmos constam de regulamento específico a elaborar pelas partes outorgantes no prazo de 90 dias a contar da data em vigor do presente AE.

Artigo 19.º

Manutenção e conservação dos EPI

1- A manutenção dos EPI deve ser adequada, utilizando para o efeito, produtos de limpeza que não coloquem em causa as suas características, a saúde e a segurança do trabalhador.

2- Durante o período em que os EPI não estão a ser utilizados, devem ser mantidos em locais limpos e secos e, se possível, isolados em recipientes e/ou sacos, de acordo com as instruções do fabricante ou, na sua falta, de acordo com as instruções da empresa.

3- No final do período de trabalho, os EPI devem ser guardados nas instalações da EMAS, designadamente nos cacifos atribuídos e salvaguardadas as devidas condições de acondicionamento e conservação.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 20.º

Vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias

1- A EMAS obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens, bem como o respeito pela privacidade.

3- Os vestiários devem ser bem iluminados e ventilados, comunicar directamente com a zona de chuveiros e lavatórios e ter armários individuais e assentos em número suficiente para os trabalhadores.

4- Os trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes, infectantes, humidade e sujidade, devem dispor de armários duplos, de forma a permitir a separação entre a roupa pessoal e a roupa de trabalho.

5- Os chuveiros devem estar colocados em local com dimensões adequadas para que os trabalhadores cuidem da sua higiene em condições aceitáveis e seguras, bem como devem estar munidos de água quente e fria.

6- As retretes devem ser instaladas em compartimentos com tiragem de ar directa para o exterior e com porta independente a abrir para fora, provida de fecho.

Artigo 21.º

Primeiros socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EMAS, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 22.º

Conhecimento aos funcionários

Este anexo é do conhecimento obrigatório de todos os trabalhadores da EMAS, devendo ser promovidas as adequadas medidas de divulgação, nomeadamente a afixação nos locais de trabalho.

Artigo 23.º

Procedimento disciplinar

A violação culposa das normas presentes neste anexo é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 24.º

Normas supletivas

1- Em tudo o que for omissivo no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação do presente anexo serão resolvidas pela EMAS, em conjunto com o serviço de segurança e saúde no trabalho e com os representantes dos trabalhadores.

ANEXO VII

Regulamento do subsídio de disponibilidade

Artigo 1.º

Âmbito

O presente regulamento fixa as normas reguladoras do subsídio a atribuir aos trabalhadores e aos funcionários requisitados, a exercer funções na EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM, cujo trabalho efectivo

se enquadre no regime de disponibilidade.

Artigo 2.º

Enquadramento

São enquadrados no regime de disponibilidade os trabalhadores que em virtude das funções que desempenham na EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM, estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para ocorrer a situações de avarias nos sistemas de água e saneamento.

Artigo 3.º

Aplicação

1- O subsídio de disponibilidade tem que se aplicar aos trabalhadores que semanalmente se encontram em horário desfasado no serviço operacional (águas) e saneamento e obras, aos trabalhadores que exercem funções no armazém, electricistas, motoristas da retroescavadora, serviço de cloragem, encarregados e telefonistas.

2- Aplica-se ainda aos trabalhadores que, integrados nas categorias previstas nos números anteriores, embora não estando na escala de serviço semanal, forem chamados a prestar trabalho suplementar.

Artigo 4.º

Disponibilidade

1- Os trabalhadores em regime de disponibilidade obrigam-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso a contacto, que lhes permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

2- Os trabalhadores que estão em regime de disponibilidade aos fins-de-semana levarão para o local da sua residência uma viatura da empresa, a qual só poderá ser utilizada no caso de chamada.

3- Aos trabalhadores será atribuído um telemóvel da empresa.

4- Sempre que o trabalhador seja chamado para uma avaria, terá obrigatoriamente de «picar» o cartão de ponto à entrada e saída do serviço.

5- As saídas para respostas a avarias só poderão ser efectuadas mediante comunicação da telefonista de serviço ou do superior hierárquico.

Artigo 5.º

Atribuição do subsídio

1- O subsídio de disponibilidade é atribuído da seguinte forma:

a) De segunda-feira a sexta-feira, 8 € por dia;

b) Sábados, domingos e feriados, 30 € por dia.

2- As horas efectuadas ao abrigo do disposto neste anexo serão remuneradas nos termos do disposto nas cláusulas 39.^a («Trabalho suplementar») e 52.^a («Remuneração de trabalho suplementar deste AE.

Artigo 6.º

Omissões

Todos os casos omissos neste regulamento serão resolvidos pela comissão paritária de acompanhamento, prevista na cláusula 102.^a («Comissão paritária de acompanhamento») deste AE.

ANEXO VIII

Regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Artigo 1.º

Âmbito

O presente anexo fixa o regime do subsídio a atribuir a todos os trabalhadores, independentemente do respectivo vínculo, que exerçam funções na EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM, cujo trabalho efectivo seja prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco.

Artigo 2.º

Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por «subsídio de insalubridade, penosidade e risco» o valor atribuído aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, factores ambientais, em resultado de acções ou factores externos, sejam susceptíveis de degradar a sua saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica ou aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

Artigo 3.º

Atribuição

O subsídio de insalubridade, penosidade e risco será atribuído mediante preenchimento do boletim diário justificativo do correspondente nível de subsídio.

Artigo 4.º

Níveis

1- Para efeitos do presente anexo, as condições de insalu-

bridade, penosidade e risco dividem-se nos níveis alto, médio e baixo, tendo em conta a sua frequência, a duração e a intensidade de exposição às mesmas, nos termos das alíneas seguintes:

a) Nível alto:

Roxo:

Inalação de poeiras;

Inalação de vapores tóxicos;

Inalação de gases asfixiantes;

Risco de explosão;

Contacto com líquidos tóxicos e irritantes.

Água:

Manutenção de equipamentos eléctricos;

Saneamento:

Limpeza de fossas;

Desobstrução e desentupimento de colectores de esgoto doméstico;

Limpeza de centrais elevatórias e reparação/substituição de equipamento de esgotos domésticos;

Lavagem e desinfecção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução.

b) Nível médio:

Água:

Montagem e reparação de condutas de DN > 300;

Montagem e reparação de condutas em valas de profundidade superior a 3 m;

Lavagem e desinfecção de decantadores e reservatórios;

Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões;

Manipulação de produtos químicos.

Laboratório:

Manuseamento e trabalho com bicos de Busen, alimentados a gás, com consequente risco de queimaduras, inalação e explosão;

Manuseamento de autoclave, com consequente risco de queimaduras e explosão;

Contacto com amostras de água com composição desconhecida que possam conter agentes altamente patogénicos e de fácil contágio;

Preparação e manuseamento de meios de cultura contendo substâncias irritantes, tóxicas, cancerígenas ou mutagénicas;

Manuseamento de reagentes químicos.

Obras:

Montagem e reparação de emissários de DN > 300;

Montagem e reparação de emissários em valas de profundidade superior a 3 m;

Execução de ramais de esgotos domésticos.

c) Nível baixo:

Obras:

Montagem e reparação de condutas de DN < 0 = 300;

Execução de ramais de abastecimento de água;

Corte de infestantes usando meios mecânicos.

2- Poderão ainda ser enquadradas numa das alíneas previstas no número anterior outras situações, mediante a avaliação a realizar pela comissão paritária prevista na cláusula 102.a («Comissão paritária de acompanhamento») deste AE.

Beja, 28 de Setembro de 2015.

O presidente do conselho de administração da EMAS - Empresa Municipal de Águas e Saneamento de Beja, EM:

João Manuel Rocha da Silva.

O vogal do conselho de administração da EMAS - Empresa Municipal de Águas e Saneamento de Beja, EM:

Manuel Fernando Neves de Oliveira.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Vasco de Brito Soares Santana, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 45.º, número 2, alínea *e*) e 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2014.

Joaquim Augusto Carvalho de Sousa, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 45.º, número 2, alínea *e*) e 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2014.

Depositado em 18 de novembro de 2015, a fl. 181 do livro n.º 11, com o n.º 133/2015, 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 ADP - Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/
texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012 e posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2013 e n.º 27, de 22 de julho de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP - Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 225 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

Cláusula 3.^a

Igualdade e não discriminação

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Actividade sindical na empresa - Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

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

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações das comissões sindicais.

1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

Cláusula 7.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 8.^a

Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional Sul.

Cláusula 9.^a

Constituição de comissões sindicais

- 1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento

poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - cinco delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - oito delegados;
- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula

$$8 + \frac{n - 500}{200},$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 11.^a

Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

- 2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e

dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.^a (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 12.^a

Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de Membros de Estruturas Representativas dos Trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- 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) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

Cláusula 14.^a

Readmissões

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

Cláusula 16.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia.

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituto não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6

meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

Cláusula 18.^a

Formação, plano e acesso profissional

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquira nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

Cláusula 19.^a

Promoções e acessos

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 20.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II do AE estabelecem-se as condições espe-

cíficas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 21.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.^a (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 22.^a

Atribuição de categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

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

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

Cláusula 23.^a

Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.^a (Admissão para efeitos de substituição).

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino

oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na lei e no AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;

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

g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da

empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

i) Cumprir o horário de trabalho;

j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *b)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;

f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;

h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

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

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;

m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não

possuam condições de segurança comprovada;

n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior à que-
la para que se encontra contratado pode ter lugar mediante
acordo, com fundamento em necessidade premente da em-
presa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço
com competência inspectiva do ministério competente no
caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devida-
mente fundamentada e com conhecimento para o respectivo
sindicato.

Cláusula 30.^a

Reconversão

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores,
na medida do possível, em categoria profissional ou função
equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos
serviços tenham por consequência o desaparecimento de de-
terminados postos de trabalho;

b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade
permanente, total ou parcial para as funções até aí desem-
penhadas.

2- No caso previsto no número anterior a empresa obriga-
-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a
suportar os encargos daí decorrentes.

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

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum bai-
xa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou re-
galias.

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 empresa se comprometa a pro-
porcionar-lhe.

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

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empre-
sa não seja possível a reconversão adequada, em observância
dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemni-
zação prevista na cláusula 111.^a (Compensação ou indemni-
zação pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá
verificar com o acordo deste, constante de documento escrito
e no qual se especificarão as condições em que tal mudança
se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo
do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

Cláusula 32.^a

Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem defi-
nido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 33.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal
como está definido na Constituição e vier a ser regulamen-
tado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações

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

2- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos
normais de trabalho e os horários de trabalho serão consi-
derados por actividades e, dentro de cada uma destas, por
estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empre-
sa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser
sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindi-
cais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de
funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições apli-
cáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de
trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou
temporário.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho se-
manal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actual-
mente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não
poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que
praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia
nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a
sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido
por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a

uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomarà sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação

de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

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

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.^a (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.^a (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verificarem as mudanças de horários, não

será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Regulamento do trabalho por turnos

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP - Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.^a posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.^a posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

Cláusula 38.^a

Permissão de horários flexíveis

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente,

trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.^a (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao

trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 43.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 44.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituído, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 45.^a

Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 46.^a

Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade de num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Paternidade/maternidade - Direitos especiais

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade - maternidade e paternidade constam de regulamento próprio o qual faz parte integrante do AE (anexo IV).

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor

que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens, com duração igual ou superior a seis meses.

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho,

também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

8- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

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

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No continente;

Nas regiões autónomas;

No estrangeiro.

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

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 3,01 euros e 13,61 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 8,10 euros;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o

trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 11,76 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;

b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;

c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 17,48 euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 56.^a

Férias nas grandes deslocações

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, 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.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 57.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave

que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais.

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 58.^a

Doença do pessoal deslocado

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela segurança social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

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 que o assista.

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.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de segurança social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 59.^a

Períodos de inactividade

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.^a (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 74 582,23 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 62.^a

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.^a (Grandes deslocações no continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.^a (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;

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

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

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 66.^a

Férias - Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dia;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo

de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

11- O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 67.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

1- Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 68.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 71.^a

Adiamento ou interrupção de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração 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.

Cláusula 72.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 73.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de

férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 74.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 75.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.^a

Comunicação de faltas

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

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

Cláusula 78.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separa-

do de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

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

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

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

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

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

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 80.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 81.^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, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

Cláusula 82.^a

Impedimentos prolongados

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

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste,

licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 84.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que, nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 85.^a

Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de des-

canso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3- O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de 861,03 euros, em janeiro de 2015. (A partir de 1 de setembro de 2017 é revisto para o correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B. Intercalarmente, a partir de 1 de setembro de 2015 e até 1 de setembro de 2017, será considerado o acréscimo de 50 % entre a diferença destes valores e o valor para 2015 para referência, ou seja: 886,02 como geral e 916,02 € para os 3TFV, a aplicar de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 % (275,53 euros na vigência desta revisão);

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 % (258,31 euros na vigência desta revisão);

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 % (241,09 euros na vigência desta revisão);

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 % (215,26 euros na vigência desta revisão);

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 % (193,73 euros na vigência desta revisão);

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 % (176,51 euros na vigência desta revisão).

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma

comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea c) do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento, 20 %;
- b) No segundo aumento, 30 %;
- c) No terceiro aumento, 30 %;
- d) No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 89.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária).

Cláusula 90.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador.

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

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementarará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela segurança social.

Cláusula 92.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela segurança social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de segurança social será paga pela empresa.

Cláusula 94.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 502,50 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor

sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 11,90 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

Cláusula 98.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas

que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 99.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 100.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 101.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 14,68 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que

não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 103.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 104.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

Cláusula 105.^a

Criação de novas categorias profissionais

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 107.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

Cláusula 108.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 110.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;

h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.^a

Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;

b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;

c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;

d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;

e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 112.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 113.^a

Alteração da entidade patronal

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

Cláusula 116.^a

Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções - Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

Comércio de vendas e armazéns

Promotor técnico de vendas - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

Encarregado caixeiro - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

Conferente - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

Operador de cargas e descargas - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

Caixeiro - É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Proceda ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

Construção civil

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

Pedreiro - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

Técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o 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 profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

Electricistas

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente,

supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

Chefe de turno - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

Trabalhadores de escritório

Chefia administrativa A - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

Chefia administrativa B - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

Chefia administrativa C - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

Especialista administrativo A - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto

directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Subchefe administrativo - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

Escriturário principal - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

Fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogueiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

Fogueiro principal - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão.

Fogueiro - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

Instrumentistas

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor

aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

Metalúrgicos

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

Soldador - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

Chumbeio - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas.

Chefe de turno dos transportes ferroviários - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à mo-

vimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

Maquinista de locomotiva - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluidos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho

Categoria única.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos, ferramentas, e outros equipamentos muda os lubrificantes nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Categoria única.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

Quadros superiores

I- Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A- Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de marketing, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de stocks, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de marketing e promoção de vendas;

i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controle;

j) Estudo e reconversão de actividades;

k) Estudos económicos de projectos;

l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;

m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;

n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B- Graus profissionais - Definição de funções:

Grau I

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

f) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande inci-

dência na gestão de curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;

e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;

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

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o

seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

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

e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

I- Profissionais de economia

A- Definição genérica da função:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.

2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B- Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contábilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;

- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C- Descrição geral de funções:

Grau I e II

- a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;
- c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;
- e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

Grau III

- a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pela definições de políticas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;
- c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;
- d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;
- e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

Grau IV

- a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;
- b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;
- c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;
- d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;
- e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

Grau V

- a) Apoia directamente responsáveis a nível global da em-

presa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa á política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

Grau VI

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

III- Profissionais de engenharia

A- Definição genérica da função:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B- Definição de funções

Grau I

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

- a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;
- b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas

parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV

- a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;
- e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

Grau V

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b) Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimen-

to a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

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

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores de laboratório

Analista coordenador - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

Analista principal - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

Analista - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Trabalhadores de produção

Chefia nível I - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

Operador coordenador - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

Operador principal - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

Operador - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira.

Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de

condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

2- Condições de promoção e acesso:

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

Comércio vendas e armazéns

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Construção civil

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficial de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficial de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: curso técnico-profissional adequado.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.ª decorridos 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os desenhadores de 3.ª ascenderão a desenhadores de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os desenhadores de 2.ª ascenderão a desenhadores de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria.

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Encarregados

1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função;

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

Electricistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos se-

guintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Trabalhadores de escritório

1- Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário;

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e sub-chefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil para a função.

Foguetiros

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989 de 30 de Abril de 1966.

Condições específicas:

a) Os ajudantes de foguetiro serão promovidos a foguetiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

b) Os foguetiros de 3.ª ascenderão a foguetiros de 2.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os foguetiros de 2.ª ascenderão a foguetiros de 1.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

d) A promoção a foguetiro principal subordinar-se-á aos

seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Instrumentistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

Metalúrgicos

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A- Conceito e princípio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B- Preenchimento de vagas:

1- Podem preencher lugares de quadros superiores:

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no número 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4- O preenchimento de lugares obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C- Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluem, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascen-

derão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

Trabalhadores de laboratório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - curso técnico-profissional adequado.

a) Os analistas de 3.ª serão promovidos a analistas de 2.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os analistas de 2.ª serão promovidos a analistas de 1.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A atribuição da categoria de analista coordenador, reger-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função.

f) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Trabalhadores da produção

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os operadores de 3.ª serão promovidos à categoria de operador de 2.ª, após três anos de trabalho efectivo;

c) Os operadores de 2.ª serão promovidos à categoria de operador de 1.ª após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integra-

ção em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/ Operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90		Chefia I-A
Operador principal I/ Operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

Rodoviários

Condições específicas:

Idade mínima - 18 anos de idade;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit.	Vendas armazém	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp. adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. project.	Encarregado A	Ch./Esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarregado/ Caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. electrónico B Ofic. princ. inst A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno Ferrov. Ofic. princ. B Prep. trab. B	-	Op. coord.II Op. princ.II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º Escriturário	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º Escriturário	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º Escriturário	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. foguetiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP - Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2015

Níveis	A	B	C	D	E	F	G
Escalões							
1	2 380,00	2 504,00	2 636,00	2 773,00	2 880,00	3 011,00	3 139,00
2	2 065,00	2 173,00	2 283,00	2 391,00	2 504,00	2 606,00	2 714,00
3	1 847,00	1 942,00	2 042,00	2 173,00	2 238,00	2 332,00	2 426,00
4	1 619,00	1 705,00	1 792,00	1 878,00	1 942,00	2 042,00	2 129,00
5	1 429,00	1 496,00	1 573,00	1 648,00	1 705,00	1 799,00	1 871,00
6	1 182,00	1 235,00	1 299,00	1 352,00	1 396,00	1 458,00	1 511,00
7	1 091,00	1 134,00	1 178,00	1 235,00	1 272,00	1 320,00	1 371,00
8	1 034,00	1 071,00	1 099,00	1 134,00	1 178,00	1 235,00	1 280,00

9	1 006,00	1 044,00	1 071,00	1 099,00	1 134,00	1 178,00	1 235,00
10	939,00	971,00	993,00	1 044,00	1 071,00	1 099,00	1 134,00
11	911,00	931,00	955,00	971,00	993,00	1 044,00	1 071,00
12	881,00	911,00	939,00	955,00	971,00	1 016,00	1 044,00
13	849,00	878,00	916,00	931,00	955,00	971,00	1 016,00
14	832,00	861,00	878,00	899,00	916,00	955,00	993,00
15	818,00	844,00	861,00	876,00	889,00	916,00	945,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional - Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
Comércio vendas e armazéns	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
	1.º Caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente
Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
Construção civil	Servente	Servente

Técnicos de desenho	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1.ª
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2.ª
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3.ª
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
Trabalhadores de escritório	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	Aprendiz	Praticante
	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/ Subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário principal B

Trabalhadores de escritório	Primeiro-escriturário	1.º escriturário
	Segundo-escriturário	2.º escriturário
	Terceiro-escriturário	3.º escriturário
Foguetiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Foguetiro principal A
	-	Foguetiro principal B
	Foguetiro de 1.ª	Foguetiro de 1.ª
	Foguetiro de 2.ª	Foguetiro de 2.ª
	Foguetiro de 3.ª	Foguetiro de 3.ª
	Ajudante de foguetiro	Ajudante de foguetiro
Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
Instrumentistas	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	Pré-oficial	Praticante

Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1.ª	Lubrificador
	Praticante	Praticante
Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Chefia I - A	Chefia I - A
	Chefia I - B	Chefia I - B
	Chefia I - C	Operador-coordenador I
	Chefia II - A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II - B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1.ª
	Especialista qualificado	Operador de 1.ª
	Chefia IV	Operador de 1.ª
	Especialista	Operador de 1.ª
	Especializado	Operador de 2.ª
	Semiespecializado	Operador de 3.ª
	Não especializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (Ex-analistas)	-	Analista - Coordenador A
	-	Analista - Coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1.ª	Analista de 1.ª
	Analista de 2.ª	Analista de 2.ª
	Analista de 3.ª	Analista de 3.ª
Rodoviários	Motorista	Motorista

Notas:

1- Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de gru-

po profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2- Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

ANEXO IV

Parentalidade - Maternidade/Paternidade

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- À mãe e ao pai trabalhadores abrangidos pelo presente AE são garantidos os direitos de maternidade e de paternidade previstos na lei, designadamente no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, bem como outros direitos mais favoráveis legalmente estabelecidos e/ou praticados pela empresa.

2- Os direitos previstos neste capítulo são extensivos a adoptante, a tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

Artigo 2.º

Protecção na parentalidade – Maternidade/Paternidade

A protecção na parentalidade - maternidade/paternidade abrange, nomeadamente, os seguintes direitos fixados na lei, bem como as práticas mais favoráveis existentes na empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para avaliação para adopção e licença por adopção;
- c) Licença parental e licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- d) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Falta para assistência a filho;
- f) Falta para assistência a neto;
- g) Dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- h) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- j) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- k) Licença por interrupção da gravidez;
- l) Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos;
- m) Licença para assistência a filho, depois de esgotado o direito de licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos;
- o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade e de outras formas de organização do tempo de trabalho;

p) Prestar trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Prestar trabalho em horário flexível, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Protecção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como de trabalhador no gozo de licença parental;

s) Gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Artigo 3.º

Efectivação dos direitos

Os direitos previstos neste capítulo serão efectivados nos termos e condições fixados na legislação mencionada no artigo 1.º e, designadamente, nas cláusulas seguintes.

Artigo 4.º

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, previstos no artigo 5.º

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas (42 dias) a seguir ao parto.

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

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades empregadoras, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

Artigo 5.º

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas (42 dias) de licença a seguir ao parto.

Artigo 6.º

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida no artigo 4.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 do artigo 4.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

mínima de 30 dias.

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

Artigo 7.º

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

Artigo 8.º

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2- O trabalhador tem direito a acompanhar a mulher grávida em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Artigo 9.º

Faltas para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Artigo 10.º

Faltas para assistência a neto

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, o trabalhador pode faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Artigo 11.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, 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 protecção adoptadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras 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 a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar nos termos legalmente previstos.

Artigo 12.º

Licença por interrupção da gravidez

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

Artigo 13.º

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igual-

dade de oportunidade entre homens e mulheres (actualmente CITE), cabendo à empresa fazer prova de que o solicitou nos termos fixados na lei.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Artigo 14.º

Consequência das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho e, como tal, são pagas pela empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para amamentação e aleitação;
- c) Dispensa para avaliação para adopção;
- d) Falta para assistência a filho;
- e) Falta para assistência a neto.

2- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental inicial;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental alargada;
- f) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- g) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores que deixem de prestar trabalho por qualquer dos motivos mencionados no número anterior, durante os períodos em que os respectivos subsídios forem pagos pela segurança social, um complemento retributivo nos seguintes montantes:

- a) De montante igual ao necessário para perfazer a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos casos das alíneas de a) a d);
- b) De montante igual a 50 % da diferença entre o subsídio recebido da segurança social e a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos restantes casos.

4- As ausências determinadas pelos motivos mencionados nos números 1 e 2 não prejudicam o direito à majoração das férias.

Alverca, 31 de Agosto de 2015.

Pela ADP - Fertilizantes, SA:

Ivan Muñoz López de Carrizosa, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas,

Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

João Manuel da Costa Silveira, mandatário.

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

João Manuel da Costa Silveira, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

João Manuel da Costa Silveira, mandatário.

Pelo SQTd - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

João Manuel da Costa Silveira, mandatário.

Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,

Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

FECTTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 25 de Agosto de 2015.

Depositado em 16 de novembro de 2015, a fl. 181 do livro n.º 11, com o n.º 129/2015, 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 ADP - Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012 e posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2013 e n.º 27 de 22 de julho de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP - Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 225 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

Cláusula 3.ª

Igualdade e não discriminação

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Actividade sindical na empresa - Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

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

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações das comissões sindicais

1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requei-

ram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

Cláusula 7.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 8.^a

Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional Sul.

Cláusula 9.^a

Constituição de comissões sindicais

1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - cinco de-

legados;

f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - oito delegados;

g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula

$$8 + \frac{n - 500}{200},$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 11.^a

Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.^a (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 12.^a

Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de Membros de Estruturas Representativas dos Trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contra-

tados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- 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) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

Cláusula 14.^a

Readmissões

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.
- 2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja du-

ração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

Cláusula 16.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituto não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

Cláusula 18.^a

Formação, plano e acesso profissional

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquire nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

Cláusula 19.^a

Promoções e acessos

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 20.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 21.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.^a (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequa-

das às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 22.^a

Atribuição de categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

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

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

Cláusula 23.^a

Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se

o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.^a (Admissão para efeitos de substituição).

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas

funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na lei e no AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;

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

g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

i) Cumprir o horário de trabalho;

j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às

emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;

f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;

h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

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

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;

m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;

n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior à que para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério competente no

caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devidamente fundamentada e com conhecimento para o respectivo sindicato.

Cláusula 30.^a

Reconversão

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

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

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

2- No caso previsto no número anterior a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

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

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda 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 empresa se comprometa 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 empresa não seja possível a reconversão adequada, em observância dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 111.^a (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

Cláusula 32.^a

Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 33.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal

como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações

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

2- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empresa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomarà sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

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

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.^a (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição

ção, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.^a (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Regulamento do trabalho por turnos

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP - Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.^a posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.^a posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

Cláusula 38.^a

Permissão de horários flexíveis

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.^a (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar

a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 43.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 44.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 45.^a

Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 46.^a

Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro

local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Paternidade/Maternidade - Direitos especiais

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade - maternidade e paternidade constam de regulamento próprio o qual faz parte integrante do AE (Anexo IV).

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas

antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens, com duração igual ou superior a seis meses.

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

8- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

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

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No continente;

Nas regiões autónomas;

No estrangeiro.

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

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 3,01 euros e 13,61 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 8,10 euros;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 11,76 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;

b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;

c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 17,48 euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 56.^a

Férias nas grandes deslocações

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, 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.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 57.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais.

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 58.^a

Doença do pessoal deslocado

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela segurança social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

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 que o assista.

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.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de segurança social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 59.^a

Períodos de inactividade

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.^a (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 74 582,23 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 62.^a

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.^a (Grandes deslocações no continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da

empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.^a (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

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

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

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 66.^a

Férias - Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dia;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

11- O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 67.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

1- Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente

para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 68.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 71.^a

Adiamento ou interrupção de férias

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

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

reito.

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.

Cláusula 72.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 73.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 74.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 75.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.^a

Comunicação de faltas

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

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

Cláusula 78.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

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

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

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

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

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

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 80.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 81.^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, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

Cláusula 82.^a

Impedimentos prolongados

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

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 84.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que, nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da

prestação de trabalho.

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 85.^a

Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3- O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

a) 1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de 861,03 euros, em janeiro de 2015. (A partir de 1 de setembro de 2017 é revisto para o correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B. Intercalarmente, a partir de 1 de setembro de 2015 e até 1 de setembro de 2017, será considerado o acréscimo de 50 % entre a diferença destes valores e o valor para 2015 para referência, ou seja: 886,02 como geral e 916,02 € para os 3TFV, a aplicar de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

b) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 % (275,53 euros na vigência desta revisão);

c) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 % (258,31 euros na vigência desta revisão);

d) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 % (241,09 euros na vigência desta revisão);

e) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 % (215,26 euros na vigência desta revisão);

f) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 % (193,73 euros na vigência desta revisão);

g) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 % (176,51 euros na vigência desta revisão).

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea c) do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

a) No primeiro aumento, 20 %;

b) No segundo aumento, 30 %;

c) No terceiro aumento, 30 %;

d) No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;

b) 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 89.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária).

Cláusula 90.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador.

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

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importân-

cias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementarará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela Segurança Social.

Cláusula 92.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela segurança social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de segurança social será paga pela empresa.

Cláusula 94.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 502,50 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 11,90 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja com-

posição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

Cláusula 98.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 99.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 100.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 101.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas,

sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 14,68 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 103.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revisitos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 104.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

Cláusula 105.^a

Criação de novas categorias profissionais

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número

anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 107.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

Cláusula 108.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 110.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.^a

Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;
- b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;
- c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou

até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;

d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;

e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 112.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 113.^a

Alteração da entidade patronal

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

Cláusula 116.^a

Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções - Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

Comércio de vendas e armazéns

Promotor técnico de vendas - É o trabalhador que, com

as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

Encarregado caixeiro - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

Conferente - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

Operador de cargas e descargas - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

Caixeiro - É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

Construção civil

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

Pedreiro - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente - É o trabalhador indiferenciado, que executa

trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

Técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o 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 profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

Electricistas

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

Chefe de turno - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

Trabalhadores de escritório

Chefia administrativa A - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

Chefia administrativa B - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

Chefia administrativa C - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

Especialista administrativo A - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Subcheefe administrativo - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

Escriturário principal - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras

operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

Foguetiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho dos foguetiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

Foguetiro principal - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão.

Foguetiro - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

Ajudante de foguetiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do foguetiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

Instrumentistas

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

Metalúrgicos

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exi-

gida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

Soldador - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchiamentos de recuperação de peças de máquinas.

Chumbeiro - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas.

Chefe de turno dos transportes ferroviários - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

Maquinista de locomotiva - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluidos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - É o

trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho.

Categoria única.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos, ferramentas, e outros equipamentos muda os lubrificantes nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Categoria única.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

Quadros superiores

I- Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A- Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de marketing, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de stocks, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de marketing e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B- Graus profissionais - Definição de funções:

Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orien-

tações técnicas definidas e ou de rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

f) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prio-

ridades relativas e de interferência com outras actividades;

e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;

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

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

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

e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

I- Profissionais de economia

A- Definição genérica da função:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.

2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comporta-

mento das variáveis macro e macroeconómicas.

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B- Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contábilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C- Descrição geral de funções:

Grau I e II

a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;

c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;

e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

Grau III

a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pela definições de políticas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;

c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;

d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;

e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

Grau IV

a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;

b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

Grau V

a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa à política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacto pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

Grau VI

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto

no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

III- Profissionais de engenharia

A- Definição genérica da função:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B- Definição de funções

Grau I

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;

b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;

d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;

e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências

com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

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

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores de laboratório

Analista coordenador - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

Analista principal - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com

elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

Analista - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Trabalhadores de produção

Chefia nível I - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

Operador coordenador - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

Operador principal - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

Operador - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira.

Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

2- Condições de promoção e acesso:

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares

de escritório que reúnam as condições para o lugar.

Comércio vendas e armazéns

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Construção civil

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficial de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficial de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: curso técnico-profissional adequado.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.ª decorridos 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os desenhadores de 3.ª ascenderão a desenhadores de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os desenhadores de 2.ª ascenderão a desenhadores de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Encarregados

1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função.

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

Electricistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Trabalhadores de escritório

1- Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário;

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria

imediate, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e sub-chefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil para a função.

Foguetiros

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989 de 30 de abril de 1966.

Condições específicas:

a) Os ajudantes de foguetiro serão promovidos a foguetiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

b) Os foguetiros de 3.ª ascenderão a foguetiros de 2.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os foguetiros de 2.ª ascenderão a foguetiros de 1.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

d) A promoção a foguetiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como foguetiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de foguetiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Instrumentistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos se-

guintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

Metalúrgicos

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A- Conceito e princípio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B- Preenchimento de vagas:

1- Podem preencher lugares de quadros superiores:

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e

especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no número 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4- O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C- Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

a) Estar ao serviço da empresa;
b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluam, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

Trabalhadores de laboratório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - curso técnico-profissional adequado.

a) Os analistas de 3.ª serão promovidos a analistas de 2.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os analistas de 2.ª serão promovidos a analistas de 1.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A atribuição da categoria de analista coordenador, reger-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função.

f) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

Trabalhadores da produção

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os operadores de 3.ª serão promovidos à categoria de operador de 2.ª, após três anos de trabalho efectivo;

c) Os operadores de 2.ª serão promovidos à categoria de operador de 1.ª após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/Operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90		Chefia I-A
Operador principal I/Operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

Rodoviários

Condições específicas:

Idade mínima - 18 anos de idade;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente

prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit.	Vendas armazém	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp. adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. project.	Encarregado A	Ch./Esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarregado/ Caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. electrónico B Ofic. princ. inst A Prep.trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab .A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. Inst B Prep.trab. B	Chef. turno Ferrov. Ofic. princ.B Prep. trab. B	-	Op. coord.II Op. princ.II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º Escriturário	Fogueiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º Escriturário	Fogueiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º Escriturário	Fogueiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. fogueiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP - Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2015

Níveis	A	B	C	D	E	F	G
Escalões							
1	2 380,00	2 504,00	2 636,00	2 773,00	2 880,00	3 011,00	3 139,00
2	2 065,00	2 173,00	2 283,00	2 391,00	2 504,00	2 606,00	2 714,00
3	1 847,00	1 942,00	2 042,00	2 173,00	2 238,00	2 332,00	2 426,00
4	1 619,00	1 705,00	1 792,00	1 878,00	1 942,00	2 042,00	2 129,00
5	1 429,00	1 496,00	1 573,00	1 648,00	1 705,00	1 799,00	1 871,00
6	1 182,00	1 235,00	1 299,00	1 352,00	1 396,00	1 458,00	1 511,00
7	1 091,00	1 134,00	1 178,00	1 235,00	1 272,00	1 320,00	1 371,00
8	1 034,00	1 071,00	1 099,00	1 134,00	1 178,00	1 235,00	1 280,00
9	1 006,00	1 044,00	1 071,00	1 099,00	1 134,00	1 178,00	1 235,00
10	939,00	971,00	993,00	1 044,00	1 071,00	1 099,00	1 134,00
11	911,00	931,00	955,00	971,00	993,00	1 044,00	1 071,00
12	881,00	911,00	939,00	955,00	971,00	1 016,00	1 044,00
13	849,00	878,00	916,00	931,00	955,00	971,00	1 016,00
14	832,00	861,00	878,00	899,00	916,00	955,00	993,00
15	818,00	844,00	861,00	876,00	889,00	916,00	945,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional - Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
Comércio vendas e armazéns	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro

Comércio vendas e armazéns	1.º Caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente
Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Servente	Servente
Técnicos de desenho	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1.ª
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2.ª
Técnicos de desenho	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3.ª
	Praticante	Praticante

Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. ^a
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2. ^a
Trabalhadores de escritório	Oficial (até três anos)	Oficial de 3. ^a
	Aprendiz	Praticante
	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escrutário principal A
	Chefe de secção/ Subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escrutário principal B
	Primeiro-escriutário	1.º escriutário
Foguetiros	Segundo-escriutário	2.º escriutário
	Terceiro-escriutário	3.º escriutário
	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Foguetiro principal A
	-	Foguetiro principal B
	Foguetiro de 1. ^a	Foguetiro de 1. ^a
	Foguetiro de 2. ^a	Foguetiro de 2. ^a
Quadros superiores	Foguetiro de 3. ^a	Foguetiro de 3. ^a
	Ajudante de foguetiro	Ajudante de foguetiro
	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II

Quadros superiores	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. ^a
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2. ^a
Metalúrgicos	Oficial (até três anos)	Oficial de 3. ^a
	Pré-oficial	Praticante
	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1. ^a	Oficial de 1. ^a
Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2. ^a	Oficial de 2. ^a
	Oficial de 3. ^a	Oficial de 3. ^a
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1. ^a	Lubrificador
Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Praticante	Praticante
	Chefia I - A	Chefia I - A
Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Chefia I - B	Chefia I - B

Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Chefia I - C	Operador-coordenador I
	Chefia II - A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II - B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1.ª
	Especialista qualificado	Operador de 1.ª
	Chefia IV	Operador de 1.ª
	Especialista	Operador de 1.ª
	Especializado	Operador de 2.ª
	Semiespecializado	Operador de 3.ª
Trabalhadores de laboratório (Ex-analistas)	-	Analista - coordenador A
	-	Analista - coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1.ª	Analista de 1.ª
	Analista de 2.ª	Analista de 2.ª
Rodoviários	Motorista	Motorista

Notas:

1- Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2- Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

ANEXO IV

Parentalidade - Maternidade/Paternidade

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- À mãe e ao pai trabalhadores abrangidos pelo presente AE são garantidos os direitos de maternidade e de paternidade previstos na lei, designadamente no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, bem como outros direitos mais favoráveis legalmente estabelecidos e/ou praticados pela empresa.

2- Os direitos previstos neste capítulo são extensivos a adoptante, a tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

Artigo 2.º

Protecção na parentalidade - Maternidade/Paternidade

A protecção na parentalidade - maternidade/paternidade abrange, nomeadamente, os seguintes direitos fixados na lei, bem como as práticas mais favoráveis existentes na empresa:

a) Dispensa para consulta pré-natal;

b) Dispensa para avaliação para adopção e licença por adopção;

c) Licença parental e licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

d) Dispensa para amamentação ou aleitação;

e) Falta para assistência a filho;

f) Falta para assistência a neto;

g) Dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

h) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

j) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

k) Licença por interrupção da gravidez;

l) Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos;

m) Licença para assistência a filho, depois de esgotado o direito de licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos;

n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos;

o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade e de outras formas de organização do tempo de trabalho;

p) Prestar trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Prestar trabalho em horário flexível, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Protecção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como de trabalhador no gozo de licença parental;

s) Gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Artigo 3.º

Efectivação dos direitos

Os direitos previstos neste capítulo serão efectivados nos termos e condições fixados na legislação mencionada no artigo 1.º e, designadamente, nas cláusulas seguintes.

Artigo 4.º

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, previstos no artigo 5.º

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório

pela mãe de seis semanas (42 dias) a seguir ao parto.

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

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades empregadoras, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

Artigo 5.º

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas (42 dias) de licença a seguir ao parto.

Artigo 6.º

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida no artigo 4.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 do artigo 4.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

Artigo 7.º

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

Artigo 8.º

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2- O trabalhador tem direito a acompanhar a mulher grá-

vida em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Artigo 9.º

Faltas para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Artigo 10.º

Faltas para assistência a neto

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, o trabalhador pode faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Artigo 11.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, 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 protecção adoptadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras 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 a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar nos termos legalmente previstos.

Artigo 12.º

Licença por interrupção da gravidez

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

Artigo 13.º

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (actualmente CITE), cabendo à empresa fazer prova de que o solicitou nos termos fixados na lei.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Artigo 14.º

Consequência das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho e, como tal, são pagas pela empresa:

a) Dispensa para consulta pré-natal;

b) Dispensa para amamentação e aleitação;

c) Dispensa para avaliação para adopção;

d) Falta para assistência a filho;

e) Falta para assistência a neto.

2- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental inicial;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental alargada;

f) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

g) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores que deixem de prestar trabalho por qualquer dos motivos mencionados no número anterior, durante os períodos em que os respectivos subsídios forem pagos pela segurança social, um complemento retributivo nos seguintes montantes:

a) De montante igual ao necessário para perfazer a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos casos das alíneas de a) a d);

b) De montante igual a 50 % da diferença entre o subsídio recebido da segurança social e a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos restantes casos.

4- As ausências determinadas pelos motivos mencionados nos números 1 e 2 não prejudicam o direito à majoração das férias.

Alverca, 31 de Agosto de 2015.

Pela ADP - Fertilizantes, SA:

Ivan Muñoz López de Carrizosa, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de 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 Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SERS - Sindicato dos Engenheiros de Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, mandatário.

Herlander Mário Carvalho Isidoro, mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

Fausto Rodrigues Marques, mandatário.

Depositado em 16 de novembro de 2015, a fl. 181 do livro n.º 11, com o n.º 130/2015, 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 ADP - Fertilizantes, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012 e posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2013 e n.º 27, de 22 de julho de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP - Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 225 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de Março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

Cláusula 3.^a

Igualdade e não discriminação

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Actividade sindical na empresa - Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

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

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso se trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações das comissões sindicais

1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

Cláusula 7.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 8.^a

Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional Sul.

Cláusula 9.^a

Constituição de comissões sindicais

- 1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento

poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - cinco delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - oito delegados;
- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 11.^a

Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

- 2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e

dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.^a (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 12.^a

Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- 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) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

Cláusula 14.^a

Readmissões

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou

que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

Cláusula 16.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituto não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha

cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

Cláusula 18.^a

Formação, plano e acesso profissional

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquira nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

Cláusula 19.^a

Promoções e acessos

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 20.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 21.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.^a (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 22.^a

Atribuição de categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

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

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

Cláusula 23.^a

Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto,

nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.^a (Admissão para efeitos de substituição).

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, se-

gundo o trajecto normal;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na lei e no AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;

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

g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

i) Cumprir o horário de trabalho;

j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão

abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;

f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;

h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

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

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;

m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;

n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa

causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior à que-
la para que se encontra contratado pode ter lugar mediante
acordo, com fundamento em necessidade premente da em-
presa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço
com competência inspectiva do ministério competente no
caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devida-
mente fundamentada e com conhecimento para o respectivo
sindicato.

Cláusula 30.^a

Reconversão

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores,
na medida do possível, em categoria profissional ou função
equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos
serviços tenham por consequência o desaparecimento de de-
terminados postos de trabalho;

b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade
permanente, total ou parcial para as funções até aí desem-
penhadas.

2- No caso previsto no número anterior a empresa obriga-
-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a
suportar os encargos daí decorrentes.

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

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum bai-
xa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou re-
galias.

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 empresa se comprometa a pro-
porcionar-lhe.

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

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empre-
sa não seja possível a reconversão adequada, em observância
dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemni-
zação prevista na cláusula 111.^a (Compensação ou indemni-
zação pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá
verificar com o acordo deste, constante de documento escrito
e no qual se especificarão as condições em que tal mudança
se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo

do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

Cláusula 32.^a

Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem defi-
nido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 33.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal
como está definido na Constituição e vier a ser regulamen-
tado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações

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

2- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos
normais de trabalho e os horários de trabalho serão consi-
derados por actividades e, dentro de cada uma destas, por
estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empre-
sa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser
sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindi-
cais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de
funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições apli-
cáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de
trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou
temporário.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho se-
manal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actual-
mente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não
poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que
praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia
nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a
sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido
por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a
uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho,
não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas
seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalha-
dores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa
intervalos para refeições ou descanso menores que os esti-
pulados no número anterior, o trabalho por esse facto efec-

tivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomarás sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

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

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.^a (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.^a (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Regulamento do trabalho por turnos

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obri-

gatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP - Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.^a posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.^a posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

Cláusula 38.^a

Permissão de horários flexíveis

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar,

quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.^a (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 43.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 44.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituído, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 45.^a

Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede,

delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 46.^a

Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Paternidade/maternidade - Direitos especiais

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade - maternidade e paternidade constam de regulamento próprio o qual faz parte integrante do AE (anexo IV).

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho

sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens, com duração igual ou superior a seis meses.

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada

ano lectivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

8- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

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

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No continente;

Nas regiões autónomas;

No estrangeiro.

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

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalha-

dor à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 3,01 euros e 13,61 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 8,10 euros;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 11,76 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhado-

res terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;

b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;

c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 17,48 euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 56.^a

Férias nas grandes deslocações

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, 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.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 57.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais.

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 58.^a

Doença do pessoal deslocado

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela segurança social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

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 que o assista.

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.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de segurança social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 59.^a

Períodos de inactividade

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.^a (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 74 582,23 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 62.^a

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das des-

pesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.^a (Grandes deslocações no continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.^a (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;

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

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

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 66.^a

Férias - Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios-dia;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

11- O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 67.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

1- Os trabalhadores contratados a termo por período infe-

rior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 68.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra;

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 71.^a

Adiamento ou interrupção de férias

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exi-

gências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração 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.

Cláusula 72.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 73.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 74.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 75.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao

trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.^a

Comunicação de faltas

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

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

Cláusula 78.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de

representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

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

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

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

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

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

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 80.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de des-

contar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 81.^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, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

Cláusula 82.^a

Impedimentos prolongados

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

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 84.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que,

nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 85.^a

Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3- O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

a) 1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de 861,03 euros, em janeiro de 2015. (A partir de 1 de setembro de 2017 é revisto para o correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B. Intercalarmente, a partir de 1 de setembro de 2015 e até 1 de setembro de 2017, será considerado o acréscimo de 50 % entre a diferença destes valores e o valor para 2015 para referência, ou seja: 886,02 como geral e 916,02 € para os 3 TFFV, a aplicar de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial);

b) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 % (275,53 euros na vigência desta

revisão);

c) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 % (258,31 euros na vigência desta revisão);

d) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 % (241,09 euros na vigência desta revisão);

e) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 % (215,26 euros na vigência desta revisão);

f) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 % (193,73 euros na vigência desta revisão);

g) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 % (176,51 euros na vigência desta revisão).

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea c) do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento, 20 %;
- b) No segundo aumento, 30 %;
- c) No terceiro aumento, 30 %;
- d) No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 89.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária).

Cláusula 90.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador.

2- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver

instituído um sistema que libere o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela segurança social.

Cláusula 92.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela segurança social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de segurança social será paga pela empresa.

Cláusula 94.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 502,50 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 11,90 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a

das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

Cláusula 98.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 99.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 100.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 101.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou

pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 14,68 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de Outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 103.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte.

Cláusula 104.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

Cláusula 105.^a

Criação de novas categorias profissionais

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por

dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 107.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

Cláusula 108.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 110.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.^a

Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;
- b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;
- c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;

d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;

e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 112.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 113.^a

Alteração da entidade patronal

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

Cláusula 116.^a

Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções - Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

Comércio de vendas e armazéns

Promotor técnico de vendas - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências

do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

Encarregado caixeiro - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

Conferente - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

Operador de cargas e descargas - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

Caixeiro - É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

Construção civil

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

Pedreiro - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

Técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o 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 profissionais de enge-

nharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

Electricistas

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

Chefe de turno - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

Trabalhadores de escritório

Chefia administrativa A - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

Chefia administrativa B - Coordena, e controla directa-

mente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

Chefia administrativa C - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

Especialista administrativo A - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Subchefe administrativo - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

Escriturário principal - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

Foguetiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho

dos fogueiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

Fogoeiro principal - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão.

Fogoeiro - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

Ajudante de fogoeiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

Instrumentistas

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

Metalúrgicos

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que conduz pon-

tes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

Soldador - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchiamentos de recuperação de peças de máquinas.

Chumbeio - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas.

Chefe de turno dos transportes ferroviários - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

Maquinista de locomotiva - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluídos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho.

Categoria única.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos, ferramentas, e outros equipamentos muda os lubrificantes nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lu-

brificação.

Categoria única.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

Quadros superiores

I - Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A - Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de marketing, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de stocks, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de marketing e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B - Graus Profissionais - Definição de funções:

Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;

e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do

trabalho dessas equipas;

a) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;

b) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;

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

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

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

e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

I - Profissionais de economia

A - Definição genérica da função:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.

2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B - Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contábilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C - Descrição geral de funções:

Grau I e II

a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;

c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;

e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

Grau III

a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pela definições de políticas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;

c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;

d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;

e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

Grau IV

a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;

b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

Grau V

a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa à política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

Grau VI

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior

da empresa;

e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

III - Profissionais de engenharia

A - Definição genérica da função:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B - Definição de funções

Grau I

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

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

Grau IV

- a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;
- e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

Grau V

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo

autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;

- b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b) Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;
- e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores de laboratório

Analista coordenador - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

Analista principal - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

Analista - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Trabalhadores de produção

Chefia nível I - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

Operador coordenador - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

Operador principal - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

Operador - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

2- Condições de promoção e acesso:

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

Comércio vendas e armazéns

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Construção civil

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficial de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficial de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: curso técnico-profissional adequado.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.ª decorridos 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os desenhadores de 3.ª ascenderão a desenhadores de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os desenhadores de 2.ª ascenderão a desenhadores de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Encarregados

1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente

será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho;

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função;

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

Electricistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Trabalhadores de escritório

1- Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário;

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e sub-chefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil para a função.

Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Condições específicas:

a) Os ajudantes de fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

b) Os fogueiros de 3.ª ascenderão a fogueiros de 2.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os fogueiros de 2.ª ascenderão a fogueiros de 1.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Instrumentistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

Metalúrgicos

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A - Conceito e princípio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B - Preenchimento de vagas:

1- Podem preencher lugares de quadros superiores:

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no número 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4- O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C - Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluíam, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

Trabalhadores de laboratório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - curso técnico-profissional adequado.

a) Os analistas de 3.ª serão promovidos a analistas de 2.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os analistas de 2.ª serão promovidos a analistas de 1.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A atribuição da categoria de analista coordenador, rege-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função.

f) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

Trabalhadores da produção

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os operadores de 3.ª serão promovidos à categoria de operador de 2.ª, após três anos de trabalho efectivo;

c) Os operadores de 2.ª serão promovidos à categoria de operador de 1.ª após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
Operador principal II/ Operador coordenador II	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90		Chefia I-A

Operador principal I/ Operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

Rodoviários

Condições específicas:

Idade mínima - 18 anos de idade;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III
Grelha de enquadramento

Esc.	Aux. escrit.	Vendas armazém	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp. adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. project.	Encarregado A	Ch./Esp. adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarregado/Caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp. adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm.A Escrit. princ.A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno ferrov. Ofic. princ. B Prep. trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1. ^a	Desenhador 1. ^a	Oficial de 1. ^a	1.º Escriturário	Fogheiro 1. ^a	Oficial de 1. ^a	Oficial de 1. ^a Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1. ^a	Analista 1. ^a	-
12	-	Conferente	Oficial de 2. ^a	Desenhador 2. ^a	Oficial de 2. ^a	2.º Escriturário	Fogheiro 2. ^a	Oficial de 2	Oficial de 2. ^a	-	Operador 2. ^a	Analista 2. ^a	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc.	Oficial de 3. ^a	Desenhador 3. ^a	Oficial de 3. ^a	3.º Escriturário	Fogheiro 3. ^a	Oficial de 3. ^a	Oficial de 3. ^a Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3. ^a	Analista 3. ^a	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. fogueiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP - Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2015

Níveis Escalaões	A	B	C	D	E	F	G
1	2 380,00	2 504,00	2 636,00	2 773,00	2 880,00	3 011,00	3 139,00
2	2 065,00	2 173,00	2 283,00	2 391,00	2 504,00	2 606,00	2 714,00
3	1 847,00	1 942,00	2 042,00	2 173,00	2 238,00	2 332,00	2 426,00
4	1 619,00	1 705,00	1 792,00	1 878,00	1 942,00	2 042,00	2 129,00
5	1 429,00	1 496,00	1 573,00	1 648,00	1 705,00	1 799,00	1 871,00
6	1 182,00	1 235,00	1 299,00	1 352,00	1 396,00	1 458,00	1 511,00
7	1 091,00	1 134,00	1 178,00	1 235,00	1 272,00	1 320,00	1 371,00
8	1 034,00	1 071,00	1 099,00	1 134,00	1 178,00	1 235,00	1 280,00
9	1 006,00	1 044,00	1 071,00	1 099,00	1 134,00	1 178,00	1 235,00
10	939,00	971,00	993,00	1 044,00	1 071,00	1 099,00	1 134,00
11	911,00	931,00	955,00	971,00	993,00	1 044,00	1 071,00
12	881,00	911,00	939,00	955,00	971,00	1 016,00	1 044,00

13	849,00	878,00	916,00	931,00	955,00	971,00	1 016,00
14	832,00	861,00	878,00	899,00	916,00	955,00	993,00
15	818,00	844,00	861,00	876,00	889,00	916,00	945,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional - Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
Comércio vendas e armazéns	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente
Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Servente	Servente
Técnicos de desenho	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1.ª
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2.ª
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3.ª
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	Aprendiz	Praticante

Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário principal B
	Primeiro-escriurário	1.º escriturário
	Segundo-escriurário	2.º escriturário
	Terceiro-escriurário	3.º escriturário
Fogueiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogoeiro principal A
	-	Fogoeiro principal B
	Fogoeiro de 1.ª	Fogoeiro de 1.ª
	Fogoeiro de 2.ª	Fogoeiro de 2.ª
	Fogoeiro de 3.ª	Fogoeiro de 3.ª
Quadros superiores	Ajudante de fogoeiro	Ajudante de fogoeiro
	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	Pré-oficial	Praticante
Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
Trabalhadores da produção (ex-químicos)	Lubrificador de 1.ª	Lubrificador
	Praticante	Praticante
	Chefia I - A	Chefia I - A
	Chefia I - B	Chefia I - B
	Chefia I - C	Operador coordenador I
	Chefia II - A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II - B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1ª
	Especialista qualificado	Operador de 1.ª
	Chefia IV	Operador de 1.ª
	Especialista	Operador de 1.ª
	Especializado	Operador de 2.ª
	Semiespecializado	Operador de 3.ª
	Não especializado	Praticante

Trabalhadores de laboratório (ex-analistas)	-	Analista - coordenador A
	-	Analista - coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1.ª	Analista de 1.ª
	Analista de 2.ª	Analista de 2.ª
Rodoviários	Analista de 3.ª	Analista de 3.ª
	Motorista	Motorista

Notas:

1- Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2- Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

ANEXO IV

Parentalidade - Maternidade/Paternidade

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- À mãe e ao pai trabalhadores abrangidos pelo presente AE são garantidos os direitos de maternidade e de paternidade previstos na lei, designadamente no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, bem como outros direitos mais favoráveis legalmente estabelecidos e/ou praticados pela empresa.

2- Os direitos previstos neste capítulo são extensivos a adoptante, a tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

Artigo 2.º

Protecção na parentalidade - Maternidade/Paternidade

A protecção na parentalidade - maternidade/paternidade abrange, nomeadamente, os seguintes direitos fixados na lei, bem como as práticas mais favoráveis existentes na empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para avaliação para adopção e licença por adopção;
- c) Licença parental e licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- d) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Falta para assistência a filho;
- f) Falta para assistência a neto;
- g) Dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- h) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- j) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- k) Licença por interrupção da gravidez;
- l) Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos;

m) Licença para assistência a filho, depois de esgotado o direito de licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos;

n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos;

o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade e de outras formas de organização do tempo de trabalho;

p) Prestar trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Prestar trabalho em horário flexível, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Protecção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como de trabalhador no gozo de licença parental;

s) Gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Artigo 3.º

Efectivação dos direitos

Os direitos previstos neste capítulo serão efectivados nos termos e condições fixados na legislação mencionada no artigo 1.º e, designadamente, nas cláusulas seguintes.

Artigo 4.º

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, previstos no artigo 5.º

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas (42 dias) a seguir ao parto.

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

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades empregadoras, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

Artigo 5.º

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas (42 dias) de licença a seguir ao parto.

Artigo 6.º

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida no artigo 4.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 do artigo 4.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

Artigo 7.º

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

Artigo 8.º

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2- O trabalhador tem direito a acompanhar a mulher grávida em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de

uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Artigo 9.º

Faltas para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Artigo 10.º

Faltas para assistência a neto

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, o trabalhador pode faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Artigo 11.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, 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 protecção adoptadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras 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 a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar nos termos legalmente previstos.

Artigo 12.º

Licença por interrupção da gravidez

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

Artigo 13.º

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (actualmente CITE), cabendo à empresa fazer prova de que o solicitou nos termos fixados na lei.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Artigo 14.º

Consequência das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho e, como tal, são pagas pela empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para amamentação e aleitação;
- c) Dispensa para avaliação para adopção;
- d) Falta para assistência a filho;
- e) Falta para assistência a neto.

2- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental inicial;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental alargada;
- f) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- g) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores que deixem de prestar trabalho por qualquer dos motivos mencionados no número anterior, durante os períodos em que os respectivos subsídios forem pagos pela segurança social, um complemento retributivo nos seguintes montantes:

a) De montante igual ao necessário para perfazer a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos casos das alíneas de a) a d);

b) De montante igual a 50 % da diferença entre o subsídio recebido da segurança social e a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos restantes casos.

4- As ausências determinadas pelos motivos mencionados nos números 1 e 2 não prejudicam o direito à majoração das férias.

Alverca, 31 de Agosto de 2015.

Pela ADP - Fertilizantes, SA:

Ivan Muñoz López de Carrizosa, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do sindicato, seu filiado:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Depositado em 16 de novembro de 2015, a fl. 181 do livro n.º 11, com o n.º 131/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Seguradores - Aviso de cancelamento do registo

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 28 de outubro de 2015, foi deliberada a extinção voluntária da Associação Portuguesa

de Seguradores, enquanto associação de empregadores, ao abrigo do artigo 448.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa de Seguradores, efetuado em 1 de fevereiro de 1991, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Seguradores - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2012, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2012, foi efetuada a seguinte substituição:

Companhia de Seguros Tranquilidade, SA, Gustavo Mesquita Guimarães;

Companhia de Seguros Açoreana, SA, José Gomes;

AXA Portugal, Companhia de Seguros, SA, David dos Reis;

Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Eduardo Consiglieri Pedroso.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

LISNAVEYARDS - Naval Services, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da LISNAVEYARDS - Naval Services, L.^{da}, eleitos em 15 de outubro de 2015, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José António Vedor Fradique, bilhete de identidade n.º 7365751.

Vitor Manuel do Couto Ramos Ferreira, bilhete de identidade n.º 13280659.

Filipe Miguel R. Gonçalves da Cruz, bilhete de identidade n.º 12645325.

Suplentes:

Arlindo Augusto Capela Mourão, bilhete de identidade n.º 7248016.

Manuel António Torres Damásio Neto, bilhete de identi-

dade n.º 5399524.

Alexandre Jorge Sobral da Silva, bilhete de identidade n.º 9589599.

Registado em 12 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 91, a fl. 13 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Port'Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Port'Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA, realizada em 30 de outubro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015.

Efetivo:

Rui Miguel Santos Ferreira, cartão de cidadão n.º 11357261.

Suplente:

Paulo Jorge Moutinho da Costa, cartão de cidadão n.º 11468068.

Registado em 16 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 131, a fl. 106 do livro n.º 1.

PORTUCEL - Empresa Produtora de Pasta de Papel, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Portucel - Empresa Produtora de Pasta de Papel, SA, realizada em 3 de novembro de 2015, convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015.

Efetivos:

Manuel António Barbosa Ruivo
Aníbal Domingues Simões
Manuel José da Cruz Ferreirinha
Filipe Fernandes Rosa
Sandro Miguel Fernandes G. Prata

Suplentes:

Ricardo David Gomes Arede
Rodrigo Manuel da Cruz Santos
Paulo Alexandre Rosado Simão
Miguel Jorge Oliveira Silva
Rui Manuel Higino José

Registado em 16 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 132, a fl. 106 do livro n.º 1.