



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços	1620
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1621
— Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes)	1622
— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços	1623
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra	1625
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	1626
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	1627
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas	1629
— Aviso de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços	1630

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FE-SAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outras	1631
— Contrato colectivo entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1633

— Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras/texto consolidado	1659
— Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras . . .	1684
— Acordo colectivo entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	1686
— Acordo de empresa entre a Sitava Turismo, S. A., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	1690
— Acordo de empresa entre a ALTRIFLORESTAL, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Revisão global	1696
— Acordo de empresa entre a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Revisão global	1710
— Acordo de empresa entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras	1730

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:**Associações sindicais:****I — Estatutos:**

— STI — Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos — Alteração	1732
--	------

II — Direcção:

— Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa	1733
--	------

Associações de empregadores:**I — Estatutos:**

— Associação Nacional dos Industriais de Pimentão — Cancelamento	1733
--	------

II — Direcção:

— ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós	1733
— AEF — Associação Empresarial de Felgueiras	1734
— AEMARCO — Associação Empresarial do Marco de Canaveses	1734
— Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais — IACA — Substituição	1734

Comissões de trabalhadores:**I — Estatutos:**

— FISIFE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A. — Alteração	1734
---	------

II — Eleições:

— FISIFE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A.	1743
— FIMA — Produtos Alimentares, S. A.	1743

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— CIE-PLASFIL, S. A.	1743
— VIGOBLOCO — Pré-Fabricados, S. A.	1744
— CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A.	1744
— GRANDUPLA — Fábrica de Plásticos, S. A.	1744

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

As alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 8, de 22 e de 28 de Fevereiro de 2011, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem à

actividade comercial, uns e outros filiados nas associações que as outorgam.

As associações subscritoras das duas convenções requerem a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à actividade comercial, na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas filiados nos sindicatos outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2010.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, prati-

cantes e de um grupo residual, são 8816, dos quais 4251 (48,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1629 (18,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o valor das diuturnidades e passaram a atribuir aos trabalhadores um subsídio de alimentação. Considerando a finalidade da extensão, justifica-se incluí-los na extensão.

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 8, de 22 e de 28 de Fevereiro de 2011, respectivamente, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias pro-

fissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área contínua de comércio a retalho igual ou superior a 2000 m² ou, no caso de empresa ou grupo que tenha a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

b) Sendo o comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, previstas nas convenções, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 4 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas, incluindo serviços.

As associações subscritoras requerem a extensão da convenção aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e que, no território nacional, exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2010. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e de um grupo residual, são 9401 trabalhadores, dos quais 427 (4,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 280 (3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,1 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção. A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de deslocação, a remuneração da equipa de prevenção, o subsídio de turno, o subsídio de refeição e o abono para falhas. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as despesas de deslocação são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de convenção colectiva outorgada por diferente associação de empregadores, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se na medida do possível a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCEs — Federação Por-

tuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2011, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas, incluindo serviços e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às empresas filiadas na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas no n.º 3 da cláusula 28.ª, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 6 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes).

As alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 8, de 22 e de 28 de Fevereiro de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem ao comércio retalhista de carnes, uns e outros filiados nas associações que as outorgam.

As associações subscritoras das duas convenções requerem a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade retalhista de carnes na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas filiados nos sindicatos outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2010. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 217, dos quais 99 (45,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 17 trabalhadores (7,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,4 %. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções. As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono mensal para falhas, o subsídio de chefia do primeiro-oficial e as prestações em espécie. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 8, de 22 e de 28 de Fevereiro de 2011, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio retalhista de carne e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área contínua de comércio a retalho igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, previstas nas convenções, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 6 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

O contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial e outras prestações patrimoniais. Segundo o apuramento dos quadros de pessoal de 2009, existem no sector abrangido pela convenção cerca de 66 487 trabalhadores a tempo completo. As retribuições de alguns níveis da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. No entanto, esta pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Na área da convenção, as actividades abrangidas são também reguladas por convenções colectivas celebradas por outras associações de empregadores, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

À semelhança das extensões anteriores, a convenção é estendida nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com excepção dos concelhos de Mação e Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas referidas associações de empregadores e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos inscritos na federação sindical outorgante. Por outro lado, a actividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por outra convenção colectiva de trabalho outorgada pela AHRESP, pelo que a mesma, a exemplo das extensões anteriores, é excluída da presente extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Atendendo a que a convenção regula outras condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, são estendidas nos seguintes termos:

a) Nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com excepção dos concelhos de Mação e Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — A presente portaria não se aplica a cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4 — A extensão determinada na alínea a) do n.º 1 não se aplica aos empregadores filiados na APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

5 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 6 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 4 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades integradas no âmbito das indústrias da fileira de madeira (corte, abate e serração de madeiras — CAE, rev. 3, 16101 e 16102, painéis de madeira — CAE, rev. 3, 16211, 16212 e 16213, carpintaria e outros produtos de madeira — CAE, rev. 3, 16220, 16230, 16240, 16291, 33190, 32995, mobiliário — CAE, rev. 3, 31010, 31020, 31030, 31091, 31092, 31093, 31094 e 95240, e importação e exportação de madeiras — CAE, rev. 3, 46130 e 46731), com exclusão das indústrias de tanoaria, de formas e saltos de madeira para calçado e de vassouraria, pincelaria e escovaria, e trabalhadores representados pelas associações que o outorgam.

As associações subscritoras requerem a extensão da convenção aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que no território nacional exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e de um grupo residual, são cerca de 33 000, sendo que 26 % deles auferem retribuições inferiores às convencionais e 10,1 % auferem retribuições inferiores

às da convenção em mais de 6,8 %. São as empresas dos escalões de dimensão até 9 e entre 20 e 49 trabalhadores e o subsector de marcenarias e mobiliário que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, consoante o subsector em que se aplica, o subsídio de deslocação em 5 % e 5,1 %, o subsídio de almoço em 8,5 % e o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes entre 3,9 % e 5,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais da convenção contêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2011. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações relativas ao pagamento de refeições são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho*

e Emprego, n.º 9, de 8 de Março de 2011, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das cláusulas 46.^a e 46.^a-A, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 10 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

O contrato colectivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais por ter sido inviável apurar a distribuição dos trabalhadores por dimensão de empresa e por escalões de diferenciação entre remunerações de base praticadas e remunerações convencionais. No entanto, a partir do apuramento dos quadros de pessoal de 2009 foi possível determinar que o número de trabalhadores potencialmente abrangidos é cerca de 50 404.

A convenção aplica-se às indústrias têxtil, de lanifícios e de vestuário e passou a abranger o comércio retalhista de têxteis.

Considerando que a actividade retalhista têxtil tem carácter acessório, reportando-se, nomeadamente, às denominadas lojas de fábrica, e que as condições de trabalho nesta actividade se encontram reguladas pelas convenções colectivas do comércio distrital e respectivas portarias de extensão, a extensão aplica-se apenas no âmbito dos empregadores filiados na ATP.

Para as indústrias têxtil, nomeadamente têxteis-lar, e de lanifícios existem convenções colectivas celebradas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e pela ANIT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar; a indústria do vestuário é abrangida por convenções colectivas de trabalho celebradas pela ANIVÉC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção. Todas estas convenções têm sido objecto de extensão. A extensão anterior do contrato colectivo celebrado pela ATP excluiu os empregadores filiados nas associações de empregadores acima referidas e, quanto à indústria de lanifícios, apenas abrangeu os empregadores nela filiados, por se verificar que a ATP representava um número muito reduzido de empresas de lanifícios com pequeno número de trabalhadores e que a ANIL representava um número de empresas muito superior que empregavam muito mais trabalhadores. Não existindo justificação para alterar o âmbito da extensão anterior, a presente extensão exclui da sua aplicação os empregadores filiados na ANIT-LAR e na ANIVÉC/APIV. Quanto à indústria de lanifícios, as convenções celebradas pela ANIL são aplicáveis a todo o sector, com exclusão das empresas filiadas na ATP que serão abrangidas pela presente extensão.

Dado que nas indústrias têxtil e de vestuário as convenções existentes são celebradas por associações de empregadores representativas, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ATP, bem como as empresas não filiadas em qualquer das associações em concorrência com

as extensões das convenções celebradas pela ANIT-LAR e pela ANIVEC/APIV.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção.

As tabelas salariais prevêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2011. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção, com excepção da indústria de lanifícios e do comércio a retalho de têxteis, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica aos empregadores filiados na ANIT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar e na ANI-

VEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.

3 — As retribuições das tabelas salariais da convenção inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e 1 de Julho de 2010 retroagem no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 4 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas e a todos os traba-

lhadores das categorias profissionais previstas que na área da convenção se dediquem ao comércio a retalho.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2010.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual são 4247, dos quais 1688 (39,7 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 510 (12 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,4 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades em 3 %, o subsídio de alimentação em 8,8 % e o subsídio de alimentação para os trabalhadores que laboram ao sábado à tarde e ao domingo em 1,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção abrange o comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos. Contudo, existindo convenção colectiva de trabalho celebrada por outra associação de empregadores, que representa ao nível nacional esta actividade, a presente extensão apenas abrange as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgante.

As retribuições do nível XIV das tabelas salariais dos anexos VII e VIII são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2011. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e no n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, são estendidas, no distrito de Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, com excepção dos empregadores que se dediquem ao comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — As retribuições do nível XIV das tabelas salariais dos anexos VII e XVIII apenas são objecto de extensão em situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, seja inferior à retribuição que resulta da aplicação da regra nela prevista.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 4 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram das actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos.

As associações subscritoras da convenção requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal

de 2009 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 695, dos quais 171 (24,6 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 94 (13,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionadas em mais de 5,6 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 20 e 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 2,6 %, o abono para falhas, em 2,9 %, e o valor das compensações com despesas com a prestação de trabalho suplementar e de deslocação, entre 1,5 % e 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área da convenção, existem outras convenções colectivas, nomeadamente as celebradas entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis ao comércio grossista de produtos farmacêuticos, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na GROQUIFAR que exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical subscritora.

O comércio retalhista de produtos farmacêuticos é abrangido pelos contratos colectivos celebrados pela Associação Nacional de Farmácias e, eventualmente, por outras convenções colectivas para o comércio retalhista, pelo que quanto a esta actividade a extensão só se aplica aos empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas previstas nas cláusulas 21.ª, n.º 7, 29.ª e 30.ª, n.º 1, alínea b), não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete

aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º e do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam as actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das cláusulas 21.ª, n.º 7, 29.ª e 30.ª, n.º 1, alínea b), produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade da presente extensão podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Aviso de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.

Lisboa, 4 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de prestação de serviços de *merchandising* e *field marketing* e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

Os outorgantes requereram a extensão das alterações da convenção aos empregadores do mesmo sector de actividade não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2010. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e de um grupo residual, são 583, dos quais 245 (42 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São empresas de maior dimensão que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 3,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Tem-se em consideração que os trabalhadores filiados em sindicatos associados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

foram excluídos da extensão do contrato colectivo inicial, em consequência da oposição deduzida pela referida federação sindical, não lhes sendo aplicáveis as condições de trabalho nele previstas. Inserindo-se as actuais alterações num acordo global de condições de trabalho, os referidos trabalhadores são excluídos da presente extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de prestação de serviços de *merchandising* e *field marketing* e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto no número anterior não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos associados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outras.

Cláusula preambular

A presente revisão actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da AIPAN que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura» e, por outro, os trabalhadores ao seu

serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 1430 empresas e 8800 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

1 — A área do presente CCT é definida por toda a zona Norte, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço).

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

Cláusula 3.^a

Vigência

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2011 e serão revistas anualmente, a partir de Novembro.

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

6 — Os trabalhadores controladores de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 20,50.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
		Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro	819	982,80
XII	Pasteleiro de 1. ^a	736	883,20
XI	Pasteleiro de 2. ^a	637	764,40
X	Chefe de compras	565	678
	Empregado de balcão encarregado		
	Encarregado de fabrico		
	Técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade		

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
		Horário normal	Horário especial
IX	Encarregado de expedição	539	646,80
	Pasteleiro de 3. ^a		
VIII	Amassador	529	634,80
	Chefe de geladaria		
	Forneiro		
	Motorista-vendedor-distribuidor		
	Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção) ...		
VII	Empregado de balcão principal	503	603,60
	Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção) ...		
VI	Aspirante a pasteleiro do 3. ^o ano	497	596,40
	Controlador de caixa		
	Empregado de balcão de 1. ^a		
	Panificador		
V	Aspirante a pasteleiro do 2. ^o ano	494	592,80
	Empregado de balcão de 2. ^a		
	Operador de máquinas de empacotar ...		
IV	Aspirante a panificador	491	589,20
	Aspirante a pasteleiro do 1. ^o ano		
	Auxiliar de fabrico		
	Distribuidor (a)		
	Empacotador		
	Empregado de balcão auxiliar do 2. ^o ano		
	Expedidor ou ajudante de expedição		
	Praticante do 2. ^o ano (apoio e manutenção)		
III	Auxiliar de limpeza	487	584,20
	Praticante do 1. ^o ano (apoio e manutenção)		
II	Empregado de balcão auxiliar do 1. ^o ano	485	582
I	Aprendiz	388	465,60

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Porto, 14 de Março de 2011.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

Horácio António da Silva Castro, mandatário.

António Duarte Fontes, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 5 de Maio de 2011. — A Direcção Nacional/FE-SAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 5 de Maio de 2011. — O Secretariado: *António Maria Quintas — Delfim Tavares Mendes.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares 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.

Lisboa, 5 de Maio de 2011. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 10 de Maio de 2011, afl. 106 do livro n.º 11, com o n.º 73/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A convenção colectiva de trabalho para o comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, e alterações seguintes, cuja última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, é revista nas seguintes condições:

A — Alteração salarial e outras**CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e denúncia****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal continental e Regiões Autónomas exerçam a actividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2 —
3 —

CAPÍTULO II**Admissão, carreiras profissionais e período experimental****Cláusula 4.ª****Estágio e acessos**

Os estágios e acessos procedem-se do seguinte modo:

a) Trabalhadores de comércio:

O operador de loja I após dois anos de permanência na categoria ou logo que atingir 20 anos de idade passará a

operador de loja II e este após dois anos de permanência na categoria passará a operador de loja III;

O operador de loja III após dois anos de permanência na categoria passará a operador de loja IV e este após três anos de permanência na categoria passará a operador de loja V;

b) Trabalhadores administrativos:

O auxiliar administrativo após dois anos de permanência na categoria ou logo que atingir 20 anos de idade passará a assistente administrativo I e este após dois anos na categoria passará a assistente administrativo II;

O assistente administrativo II após três anos de permanência na categoria passará a assistente administrativo III.

Cláusula 6.^a

Dotações mínimas

É obrigatória a existência de:

- a)
- b)
- c) Os técnicos administrativos/chefe de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos profissionais de escritório;
- d) Havendo um mínimo de seis trabalhadores com a categoria de técnico de vendas/vendedor terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de chefe de vendas;
- e) Por cada grupo de sete trabalhadores da categoria constante da alínea anterior, a um deles terá de ser atribuída a categoria de supervisor de vendas. As categorias de chefe de vendas e de supervisor de vendas deverão ser atribuídas, em princípio, aos trabalhadores do respectivo quadro da empresa, devidamente habilitados;
- f)
- g) Um encarregado geral de armazém ou um operador de loja encarregado e um fiel de armazém por cada grupo de 10 a 25 trabalhadores de armazém;
- h)

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 53.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas desta CCT será acrescida uma diuturnidade de € 9,28 por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 54.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de € 49,15 para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas

despesas contra apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior:

- a) Alojamento — € 30,06;
- b) Almoço ou jantar — € 10,34;
- c) Pequeno-almoço — € 2,05.

Nota. — O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

Os caixas, cobradores, vendedores e os motoristas/vendedores/distribuidores, bem como outros trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamentos ou recebimentos de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de € 19,31.

Cláusula 56.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de € 33,21.

B — Cláusula nova

Cláusula 28.^a-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 duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite cem 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 efectuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com dois dias 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 cinco dias, 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, podendo ainda a mesma ser efectuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

9 — As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

10 — 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.

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

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

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.

C — Cláusula residual/Reclassificação profissional

Todas as categorias profissionais que agora se extinguem podem manter-se temporariamente enquanto houver profissionais com tal classificação, mantendo o direito à retribuição respeitante ao grupo salarial em que se encontram inseridos.

A reclassificação resultante do presente acordo para a reformulação do âmbito das categorias profissionais deverá ser operada no prazo de três meses a contar da data da sua publicação.

D — Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal continental e Regiões Autónomas exerçam a actividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que desenvolvendo actividade económica no âmbito desta convenção não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de três anos;

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

3 — Havendo denúncia, a CCT renova-se por um período de um ano, mantendo-se as partes em negociação, por novo período de um ano;

4 — Decorridos os prazos previstos nos números anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação e ou a mediação e a arbitragem voluntária, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses;

5 — Decorridos os prazos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, a convenção colectiva 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 frustraram;
- b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

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

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

7 — Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficiará dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do Código do Trabalho.

8 — A tabela salarial e cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011 e serão revistas anualmente.

9 — A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de carácter pecuniário, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

10 — A denúncia desta CCT, na parte não prevista no número anterior, será feita com a antecedência mínima de três meses contados a partir da data referida no n.º 1 da presente cláusula.

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

12 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção da proposta de revisão.

13 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO II

Admissão, carreiras profissionais e período experimental

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

Cláusula 4.^a

Estágio e acessos

Os estágios e acessos procedem-se do seguinte modo:

a) Trabalhadores de comércio:

O operador de loja I após dois anos de permanência na categoria ou logo que atingir 20 anos de idade passará a operador de loja II e este após dois anos de permanência na categoria passará a operador de loja III;

O operador de loja III após dois anos de permanência na categoria passará a operador de loja IV e este após três anos de permanência na categoria passará a operador de loja V;

b) Trabalhadores administrativos:

O auxiliar administrativo após dois anos de permanência na categoria ou logo que atingir 20 anos de idade passará a assistente administrativo I e este após dois anos de permanência na categoria passará a assistente administrativo II;

O assistente administrativo II após três anos de permanência na categoria passará a assistente administrativo III;

Cláusula 5.^a

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer as tarefas correspondentes à categoria para que foi contratado.

2 — As entidades patronais podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das tarefas normais se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo as tarefas exercidas acessoriamente corresponder a grupos ou carreiras profissionais abaixo daquela em que se encontra enquadrado.

4 — Caso o trabalhador desempenhe predominantemente tarefas que correspondam a grupos ou carreiras

profissionais acima daquelas em que está enquadrado, terá direito à remuneração correspondente ao desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Dotações mínimas

É obrigatória a existência de:

a) Um profissional com a categoria de director de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 25 profissionais;

b) Um profissional com a categoria de chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 profissionais;

c) Os técnicos administrativos/chefe de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos profissionais de escritório;

d) Havendo um mínimo de seis trabalhadores com a categoria de técnico de vendas/vendedor terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de chefe de vendas;

e) Por cada grupo de sete trabalhadores da categoria constante da alínea anterior, a um deles terá de ser atribuída a categoria de supervisor de vendas. As categorias de chefe de vendas e de supervisor de vendas deverão ser atribuídas, em princípio, aos trabalhadores do respectivo quadro da empresa, devidamente habilitados;

f) Um fiel de armazém até cinco profissionais de armazém e um encarregado de armazém para seis a nove profissionais de armazém, não sendo neste último caso obrigatória a existência de fiel de armazém;

g) Um encarregado geral de armazém ou um operador de loja encarregado e um fiel de armazém por cada grupo de 10 a 25 trabalhadores de armazém;

h) Um encarregado geral de armazém por mais de 25 trabalhadores de armazém, mantendo-se as proporções anteriores.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.

3 — Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou 90 dias caso haja acção de formação profissional;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

4 — Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a tempo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;

c) Findo o período experimental a antiguidade do trabalhador conta-se a partir do início do período experimental.

CAPÍTULO III

Formação profissional

Cláusula 8.^a

Planos de formação

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, com vista a promover o incremento da produtividade da empresa tendo-se em conta o sector de actividade desta e o âmbito das funções a cargo do trabalhador, compete às empresas:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

Cláusula 9.^a

Formação contínua

1 — O empregador deve assegurar aos trabalhadores a formação profissional contínua, nos termos da lei e sempre ajustado às alterações desta, e assegurar o direito à sua informação e consulta pelos trabalhadores.

2 — As horas de formação vencidas e vincendas poderão ser acumuladas, sendo a média apurada por referência a um período de três anos.

3 — O trabalhador tem direito a um certificado de frequência ou aproveitamento de formação profissional contando o respectivo tempo de formação ministrada para os limites mínimos fixados na lei.

4 — O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente a presente convenção;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalhador;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;

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

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador;

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

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

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

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas das disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pela Inspeção-Geral do Trabalho, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destas, do sindicato representativo dos trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na presente convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na presente convenção;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na presente convenção ou por acordo escrito do trabalhador;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

2 — A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas nesta convenção.

3 — Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infracções ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 13.^a

Mobilidade geográfica

1 — Quando o interesse da empresa o exija, a entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que dessa transferência não resulte prejuízo sério para o trabalhador.

2 — As entidades patronais podem, ainda, 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 de o trabalhador ser transferido nos termos dos n.ºs 1 e 2, a empresa custeará as despesas impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, se esta se justificar.

4 — No caso previsto no número anterior, se houver prejuízo sério para o trabalhador este, pode rescindir o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

CAPÍTULO V

Contratos a termo

Cláusula 14.^a

Admissibilidade do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excepcional de actividade de empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — Além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração previstas em legislação especial de política de emprego.

Cláusula 15.^a

Justificação do termo

1 — A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe às entidades patronais.

2 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho que viole o estipulado na cláusula anterior.

Cláusula 16.^a

Formalidades

1 — Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação;
- g) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número anterior.

Cláusula 17.^a

Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividades sazonais;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime da contratação de primeiro emprego.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1 da presente cláusula, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a empresa em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 18.^a

Informações

As entidades patronais devem afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 19.^a

Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa

proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas aquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a empresa a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Cláusula 20.^a

Igualdade de tratamento

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente.

Cláusula 21.^a

Contratos a termo certo

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior da presente cláusula a duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, caso se trate de um contrato previsto na alínea a) do n.º 3 da cláusula 14.^a

3 — O contrato celebrado ao abrigo do regime de primeiro emprego não pode ter uma duração superior a 18 meses.

Cláusula 22.^a

Contrato a termo incerto

É admitida a celebração de contrato a termo incerto nas condições previstos nas alíneas a), b), c), e) e f) do n.º 2 da cláusula 14.^a

Cláusula 23.^a

Duração

1 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a sua celebração.

2 — Terminados os motivos que deram origem à celebração do contrato a termo incerto e o trabalhador se mantiver ao serviço da empresa, decorridos oito dias após aquela data, considera-se que o trabalhador está contratado sem termo.

3 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação do trabalho.

Cláusula 24.^a

Termo resolutivo

Os contratos a termo que não respeitem o consignado no presente capítulo tornam-se nulos, dando direito ao trabalhador à admissão como efectivo.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Local de trabalho

1 — O trabalhador deve desempenhar as suas funções no local de trabalho para onde foi contratado.

2 — Exceptua-se do número anterior as situações previstas na cláusula 13.^a que passará a ser o novo local de trabalho do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de quarenta horas.

2 — Exceptuam-se do número anterior os horários de trabalho de menor duração em vigor nas empresas.

3 — O período máximo de trabalho diário é de oito horas.

4 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos desta convenção.

5 — As empresas podem organizar o horário de trabalho semanal de segunda-feira a sexta-feira ou de segunda-feira a sábado.

6 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário de trabalho de segunda-feira a sábado conferem direito a um suplemento de retribuição mensal de 20 % sobre a retribuição normal e, bem assim, a descanso complementar de um dia por semana.

7 — Aos trabalhadores que prestem serviço ao sábado, e aos quais se não aplique o regime do número anterior, é aplicável o disposto na cláusula 52.^a desta convenção.

Cláusula 27.^a

Alteração do horário de trabalho

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixados na empresa com a antecedência de sete dias e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4 — Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registado em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito ao reembolso das despesas efectuadas pelo trabalhador.

Cláusula 28.^a

Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no horário de trabalho devidamente elaborado e afixado nos locais habituais pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas.

2 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior vigorará por períodos de 10 semanas, não contando como trabalho suplementar.

3 — O acerto das horas realizadas no regime previsto nos números anteriores processar-se-á nas 10 semanas seguintes à sua execução.

Cláusula 28.^a-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 duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite cem 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 efectuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com dois dias 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 cinco dias, 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, podendo ainda a mesma ser efectuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

9 — As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

10 — 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.

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

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

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.

Cláusula 29.^a

Intervalo de descanso

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a

Descanso diário

1 — É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

Cláusula 31.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por mútuo acordo.

3 — As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo estabelecimento, prestem idêntico tipo de trabalho, devendo ser levada em conta a qualificação técnica ou profissional.

4 — Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

6 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho semanal.

7 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, mediante acordo escrito com a entidade patronal.

Cláusula 32.^a

Trabalho por 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.

7 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de € 40.

Cláusula 33.^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 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos ou com isenção de horário de trabalho.

3 — Para os trabalhadores admitidos após a data de publicação da presente CCT, será considerado nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal ou feriado;
- d) 175 horas para as microempresas.

4 — O empregador deve possuir um registo de trabalho onde, antes do início da prestação e logo após o seu

termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

5 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

6 — Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

7 — O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação dos dias em que gozaram o respectivo descanso compensatório.

8 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspecção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador sindicalizado, pelo respectivo sindicato.

9 — O trabalhador, dentro dos limites previstos no n.º 3 desta cláusula, é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, 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 35.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado, o trabalhador tem direito a gozar, num dos três dias úteis seguintes, um número de horas igual ao tempo de trabalho prestado.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo.

2 — Será dia de descanso semanal complementar o sábado ou outro dia acordado entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;

5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

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

3 — São ainda considerados feriados obrigatórios a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontre localizado o estabelecimento.

Cláusula 38.^a

Férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

3 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para o empregador.

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal 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.

7 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas afixarão nas respectivas secções, para conhecimento do pessoal interessado, os mapas definitivos de férias, os quais deverão permanecer afixados até 31 de Outubro.

8 — No caso de a entidade patronal obstar, com culpa, ao gozo das férias nos termos previstos nesta cláusula, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período total ou parcial das férias em falta.

Cláusula 39.^a

Faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 40.^a

Tipos 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 recta 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 recta 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) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 41.^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 patronal logo que possível.

3 — As entidades patronais podem, nos 15 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 acção de fiscalização àquela situação de doença.

Cláusula 42.^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 protecção 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 efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso das faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Conceito de retribuição

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

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

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

Cláusula 44.^a

Retribuição mista

1 — As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo II e serão pagas mensalmente.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista nesta CCT.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos nesta CCT, nomeadamente para efeitos de subsídio de Natal, férias e outros, e determina-se pela adição da parte fixa à média da retribuição variável auferida nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver duração inferior.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que medeiam

entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro e ainda a proporcionalidade do tempo de serviço do mês de admissão, quando incompleto.

3 — Os trabalhadores no ano da incorporação no serviço militar ou do seu regresso, ou noutros casos de impedimento prolongado, terão direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço nesse ano, com o mínimo de 25 % do seu montante. Porém, nos casos em que o trabalhador recebe ou tenha direito a receber algum complemento de subsídio por parte da segurança social ou entidade seguradora, a entidade patronal completará o subsídio até ao montante estabelecido nesta CCT.

4 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 46.^a

Retribuição do período de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses e serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

Cláusula 47.^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 — O requerimento de isenção de horário dirigido às entidades competentes terá de ter a concordância do trabalhador.

4 — 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.

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

Cláusula 48.^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

60 dias, seguidos ou não, por ano, findo o qual será promovido automaticamente 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 e ao sindicato respectivo.

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 49.^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 180 dias seguidos, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 50.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 51.^a

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de mais 75 %.

Cláusula 52.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago a 150 %, sem prejuízo da remuneração mensal, isto é, acrescendo sempre a esta e no valor mínimo equivalente a meio dia de trabalho.

2 — O trabalho prestado nas condições previstas no número anterior dá ainda ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes com a correspondência ao mesmo tempo de trabalho prestado, sem perda de remuneração.

3 — Para efeitos do n.º 1, aplica-se a fórmula prevista na cláusula 57.^a

Cláusula 53.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas desta CCT será acrescida uma diuturnidade de € 9,28 por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — No caso de promoção, o trabalhador não poderá auferir remuneração inferior à que resulte da soma da

sua remuneração anterior com as diuturnidades que vinha recebendo.

3 — Quando o trabalhador auferir remuneração superior à mínima da respectiva categoria, apenas terá direito ao pagamento, a título de diuturnidades, de importância correspondente à diferença entre a sua remuneração e a soma da retribuição mínima da sua categoria com as diuturnidades a que tenha direito.

4 — Para efeitos desta cláusula considera-se «acesso obrigatório» não só as promoções obrigatórias previstas na cláusula 4.^a, como também, as promoções salariais obrigatórias previstas nesta CCT.

Cláusula 54.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de € 49,15 para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior:

- a) Alojamento — € 30,06;
- b) Almoço ou jantar — € 10,34;
- c) Pequeno-almoço — € 2,05.

Nota. — O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o litro da gasolina sem chumbo 95, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

4 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho por todo o tempo de deslocação, entendendo-se por tempo de deslocação o que medeia entre a data da saída e a do regresso do trabalhador.

5 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, isto é, fora da empresa ou sua delegação, serão pagas as deslocações que não sejam efectuadas em viatura da entidade patronal e bem assim as refeições que as deslocações em serviço impliquem.

6 — Todas as empresas que não possuam refeitórios e tenham mais de 150 trabalhadores terão de pôr à sua disposição um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, água canalizada, meios para aquecimento de refeições e lava-louça, onde os trabalhadores possam tomar ou aquecer as suas refeições.

7 — Os valores referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula serão revistos e actualizados aquando da revisão das tabelas salariais.

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

Os caixas, cobradores, vendedores e os motoristas/vendedores/distribuidores, bem como outros trabalhadores

que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamentos ou recebimentos de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de € 19,31.

Cláusula 56.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de € 33,21.

Cláusula 57.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

1 — Para o cálculo da retribuição do trabalho suplementar e demais efeitos previstos nesta CCT utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

sendo *RH* a retribuição horária.

Cláusula 58.^a

Forma e lugar do cumprimento

1 — As entidades patronais podem efectuar o pagamento da retribuição ao trabalhador em dinheiro, cheque bancário, transferência bancária ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

2 — O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

3 — O tempo que o trabalhador comprovadamente gastar para receber a retribuição será considerado como tempo de trabalho.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição de segurança social, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 59.^a

Licenças sem retribuição

1 — As entidades patronais podem conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

3 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

4 — O tempo da suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

5 — Cessando a licença, o trabalhador tem que comunicar à entidade patronal a sua disponibilidade para num

prazo de 15 dias retomar o posto de trabalho que detinha aquando da concessão da licença.

Cláusula 60.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que não pressuponham efectiva prestação de serviço e que, por este contrato ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam atribuídas.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, não podendo a entidade patronal opor-se a que ele o retome.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 62.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

a) Caducidade:

- i) Verificando-se o seu termo;
- ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- iii) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

b) Revogação — por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento de onde constem a data da produção de efeitos e a compensação pecuniária para liquidação de todos os créditos;

c) Resolução — por evocação de justa causa por qualquer das partes, nos termos das cláusulas 63.^a e 64.^a;

d) Denúncia — por parte do trabalhador durante o prazo do aviso prévio previsto para o despedimento colectivo, caso em que o trabalhador não tem que indemnizar, no todo ou em parte, a empresa.

Cláusula 63.^a

Justa causa de despedimento pela entidade patronal

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes

ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

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

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Incumprimento dos regulamentos internos da empresa, os quais respeitarão os princípios reconhecidos pela presente convenção e pela lei e só se considerarão em vigor após recepção pela Inspeção-Geral do Trabalho;

i) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

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

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

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

m) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 64.^a

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

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

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

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

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo;

g) Alteração substancial e duradoura das suas condições de trabalho.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço.

Cláusula 65.^a**Indemnização devida ao trabalhador**

A título de indemnização, por qualquer causa de cessação do contrato de trabalho nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, por facto não imputável ao trabalhador, é devido ao trabalhador a quantia mínima de 30 dias por cada ano de antiguidade, contando para esse efeito, a fracção do último ano como um ano completo, sendo sempre devido ao trabalhador um mínimo de três meses de retribuição.

CAPÍTULO X**Disciplina****Cláusula 66.^a****Poder disciplinar**

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 67.^a**Sanções disciplinares**

1 — No exercício do poder disciplinar a que se reporta a cláusula anterior a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções:

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

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

Cláusula 68.^a**Limites às sanções disciplinares**

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 69.^a**Processo disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, excepto 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 45 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

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

Cláusula 70.^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 este contrato 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 n.º 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 n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XI**Condições particulares de trabalho****SECÇÃO I****Igualdade e não discriminação****Cláusula 71.^a****Proibição de discriminação**

1 — As entidades patronais não podem praticar qualquer discriminação directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, idade, sexo, orientações sexuais, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 — Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 — Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no número anterior.

Cláusula 72.^a**Igualdade e não discriminação em função do sexo**

Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a

qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.

SECÇÃO II

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 73.^a

Licenças por maternidade e paternidade

1 — Licença por maternidade:

a) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade não remunerada de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

d) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto espontâneo e demais situações de interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais 30 dias por cada gemelar, além do primeiro.

2 — Licença por paternidade:

a) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;

b) O pai tem ainda direito a licença não remunerada, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea a) do n.º 1, ressalvando os dias de licença já gozados pela mãe e o disposto na alínea c) ainda do n.º 1, nos seguintes casos:

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

Morte da mãe;

Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 74.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

4 — As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 75.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 76.^a

Trabalhador-estudante

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

2 — 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.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadoamente 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 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.

4 — 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.

5 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante apresentando igualmente o respectivo horário escolar.

6 — O trabalhador-estudante deve apresentar à entidade patronal comprovativo das faltas dadas previstas no n.º 3.

SECÇÃO IV

Trabalhador estrangeiro

Cláusula 77.^a

Trabalhador estrangeiro

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

CAPÍTULO XII

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 78.^a

Actividade sindical na empresa

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

2 — Aos dirigentes sindicais da empresa e aos representantes dos sindicatos devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical de trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 79.^a

Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa podem reunir-se em assembleia nos locais de trabalho durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindicais de empresa ou pelos delegados sindicais através de comunicação ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, e desde que assegure o funcionamento dos serviços urgentes se os houver.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindicais de empresa ou delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

Cláusula 80.^a

Direito a instalações

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local adequado para a realização de reuniões, nas empresas com menos de 150 trabalhadores;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, nas empresas com mais de 150 trabalhadores, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 81.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais por associação sindical que beneficiam de crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — oito membros.

Cláusula 82.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram a sua comissão sindical ou comissão intersindical de empresa.

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

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

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Cada delegado sindical dispõe de um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções sindicais.

6 — O crédito de horas atribuído no número anterior é remunerado e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

7 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo casos de urgência,

em que tal comunicação será feita, nas quarenta e oito horas seguintes.

Cláusula 83.^a

Número de dirigentes sindicais

O número máximo de dirigentes sindicais por associação sindical que beneficiam de crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — quatro membros
- e) Estabelecimento com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — seis membros
- f) Estabelecimento com 1.000 a 1.999 trabalhadores sindicalizados — sete membros.

Cláusula 84.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1 — Todos os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais dos organismos sindicais, têm direito a um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções sindicais, sem perda de remuneração e contam para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, embora sem direito à remuneração.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e os números de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

4 — As faltas dadas por membros dos corpos sociais dos sindicatos, mesmo que ultrapassem 30 dias seguidos não implicam a suspensão do contrato de trabalho.

5 — As direcções dos sindicatos comunicarão às entidades patronais a identificação dos seus dirigentes sindicais, por meio de carta registada, bem como a identificação dos dirigentes com direito a crédito de horas, de que será afixada cópia nos locais reservados à informação sindical.

Cláusula 85.^a

Quotizações sindicais

As entidades patronais obrigam-se a deduzir no salário dos trabalhadores e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte aquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

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

2 — As entidades patronais são obrigadas 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.

Cláusula 87.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança, higiene 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, higiene e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão

Cláusula 88.^a

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, sendo o princípio da representação pelo método de Hondt.

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 efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

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

Cláusula 89.^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene 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, higiene 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 90.^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 n.º 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Segurança social

Cláusula 91.^a

Subsídio complementar de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva instituição de previdência.

2 — O subsídio previsto no número anterior é devido a partir do quinto dia a contar da data da baixa, não podendo ultrapassar 90 dias.

Cláusula 92.^a

Subsídio complementar de acidente de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a incapacidade for parcial, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador recebia antes do acidente ou doença profissional e a que passa a auferir durante o período da incapacidade, até ao limite máximo de 90 dias.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Cláusula 94.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1 — Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

b) Por cada representante efectivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra parte, nos 30 dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A indicação dos membros que constituem a comissão paritária, terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;

e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3 — Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

4 — Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e seus trabalhadores abrangidos por esta CCT;

d) As deliberações devem ser remetidas pela entidade secretariante ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante desta convenção.

CAPÍTULO XVI

Questões finais e transitórias

Cláusula 95.^a

Tratamento mais favorável

1 — Sem prejuízo do reconhecimento do carácter globalmente mais favorável desta convenção, da sua aplicação não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas.

2 — Todas as dúvidas ou lacunas que se suscitarem na aplicação desta convenção deverão ser resolvidas pela comissão paritária constante desta CCT, sem prejuízo do recurso aos tribunais nos termos da lei.

3 — São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições desta convenção ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

4 — Os trabalhadores aos quais seja atribuída nova categoria profissional por força da alteração da designação das categorias profissionais não perdem direito às diuturnidades já adquiridas nem ao tempo adquirido para aquisição de nova diuturnidade.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 523 empresas e 21 153 trabalhadores.

ANEXO I

Definição de funções

Grupo A — Comércio e armazém

Gerente comercial. — É o trabalhador que planeia, organiza e dirige as actividades comerciais da empresa ou de um estabelecimento comercial com vista a assegurar o bom estado do negócio: coordena o grupo de trabalho de topo de uma empresa ou de um estabelecimento comercial, designadamente nas áreas de fornecimentos, vendas, distribuição, escritório, etc.; gere o bom estado dos equipamentos, assegurando que se efectua a manutenção/conservação periodicamente; avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio; determina, ou efectua consulta superior para o efeito, as tabelas de preços, as condições de desconto e de entrega e fixa os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas; define e estabelece o programa de vendas e de *marketing*; define e gere o orçamento; relaciona-se com entidades exteriores de diversa natureza; pode interferir directamente nos contratos de venda, especialmente os mais relevantes, bem como organizar e contratar os estudos de mercado referentes às operações de venda; pode tratar com agências da preparação e apresentação das campanhas publicitárias; geralmente tem poder administrativo.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que assegura a gestão de um armazém de grande dimensão ou

de mais do que um armazém e a movimentação de mercadorias, designadamente a organização dos espaços, a manutenção de equipamentos e a distribuição e o carregamento de produtos para os clientes: planeia, organiza, dirige e controla um ou mais armazéns; controla a movimentação de mercadorias; garante a limpeza e a arrumação de todos os espaços de armazenamento; coordena as equipas de carregamentos e descarregamentos; supervisiona a manutenção dos equipamentos existentes; efectua a distribuição de motoristas. Assegura operacionalmente a gestão da frota, orientando o pessoal de transportes e garagem e efectuando a sua distribuição pelas viaturas: coordena directamente o pessoal de transportes e garagem; assegura a gestão de frotas e respectivas entregas, bem como da garagem; assegura a manutenção de frotas; assegura a manutenção de instalações; monta no dia anterior as operações de entrega das vendas; soluciona problemas com clientes; efectua relatórios para a hierarquia.

Chefe de compras. — É o trabalhador que efectua compras e assegura o aprovisionamento das mercadorias nas melhores condições, verificando qualidade, preços e outras características: coordena um grupo de compradores de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; pesquisa e analisa o mercado relativamente a produtos novos; pesquisa produtos com características de qualidade/preço equilibradas; efectua compras e negocia condições favoráveis; assegura o abastecimento e os fornecimentos em tempo útil; elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspectivas de evolução.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que coordena supervisores/inspectores de vendas ou equipas de vendedores a fim de incrementarem as vendas: planeia, organiza, dirige e controla as áreas de vendas e eventualmente do *marketing* da empresa; participa nas políticas de vendas e eventualmente do *marketing*; coordena a acção diária dos vendedores, monitorizando a sua acção, verificando os desvios e propondo alternativas; efectua visitas a clientes com ou sem a presença de vendedores; angaria novos clientes e efectua contratos; controla as cobranças, especialmente no que se refere a grandes clientes; analisa o mercado e a concorrência; mantém a visibilidade da empresa e dos produtos através de materiais publicitários. Em empresas pequenas este profissional pode acumular a função «compras».

Operador de loja encarregado. — É o trabalhador que planeia, organiza e dirige as actividades de uma loja, assegurando dinâmica comercial e bom estado no negócio: coordena o grupo de trabalho da loja; relaciona-se com clientes e gere as suas necessidades e encomendas; dinamiza as promoções em curso junto dos clientes; gere o bom estado dos equipamentos, assegurando que se efectua a manutenção/conservação periodicamente; pode determinar condições de desconto de acordo com regras superiormente aprovadas; assegura-se dos prazos de validade dos produtos e gere a sua reposição; assegura-se da limpeza e do asseio do estabelecimento; elabora relatórios de vendas.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que inspeciona produtos, controla serviços ou processos de fabrico, a fim de verificar a sua conformidade com as normas de qualidade, de higiene e segurança, assim como com as normas legais, profissionais, comerciais e outras: inspeciona os produtos visualmente e ou em laboratório, efectuando, se necessário, análises químicas e ensaios

físicos e utilizando modelos e diversos instrumentos e aparelhos de medida a fim de verificar a conformidade com as normas; avalia a frequência e a importância das deficiências a fim de dar o encaminhamento adequado aos produtos e informa os serviços de fabrico; verifica se as normas definidas são respeitadas na produção, embalagem, acondicionamento, armazenamento, distribuição e transporte e ainda nas construções e instalações; aprecia os resultados e as reclamações dos clientes em função dos critérios de qualidade e de aceitação definidos e fornecidos a fim de decidir ou recomendar medidas correctivas relativamente aos defeitos ou desvios; efectua cálculos e estatísticas periódicas sobre defeitos detectados a fim de fornecer, superiormente, dados relativos aos níveis e custos de qualidade e às acções correctivas a implementar; elabora relatórios, recomendando eventualmente alterações de normas, métodos, práticas. Por vezes procede à recolha de amostras utilizando o método de amostragem previamente definido. Pode ser designado em função do produto ou serviço que inspeciona.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que desempenha basicamente funções semelhantes às do encarregado geral de armazém, mas assegura apenas a gestão de um armazém de pequena ou média dimensão ou de um sector de armazém de grande dimensão.

Gestor de Produto. — É o trabalhador que concebe um produto/serviço de acordo com uma necessidade latente ou expressa de um determinado tipo de público consumidor, controlando o ciclo de vida de um produto ou serviço, nomeadamente nas fases de lançamento e crescimento do mesmo: identifica a necessidade de um determinado produto/serviço para uma população alvo e concebe-o, tendo em conta as características e utilizações possíveis, dentro da área de actividade em que se insere; analisa os estudos sobre a viabilidade económico-financeira e de aceitação do produto proposto, procedendo a eventuais correcções no sentido de compatibilizar a optimização dos resultados com a procura do cliente; propõe a fabricação do produto, segundo as características definidas dentro dos parâmetros de normalização; elabora a previsão de vendas baseada nas potencialidades do mercado ou nas informações sobre a concorrência; apresenta o produto e negocia com os canais de distribuição, a fim de o colocar no mercado; promove o lançamento do produto através de acção publicitária seleccionada (media, “outdoor” ou posto de venda); afere os resultados comparando as vendas/plano de vendas para o mercado consumidor.

Operador de loja V. — É o trabalhador que atende os clientes de uma loja, vendendo-lhes mercadorias e registando as suas encomendas para satisfação das necessidades dos clientes: atende os clientes numa loja comercial apoiando-os nas suas compras; regista encomendas de clientes a fim de satisfazer as suas necessidades; efectua as vendas, regista-as informaticamente, recebe os pagamentos, emite facturas/recibos e é responsável pela caixa; dinamiza as promoções em curso junto dos clientes; colabora no controlo das temperaturas de máquinas refrigeradoras; colabora na supervisão e na reposição das mercadorias para venda nos locais pertencentes ou não à entidade patronal; colabora na contagem física das mercadorias para inventário das existências; colabora na higiene e limpeza do estabelecimento.

Supervisor de vendas. — É o trabalhador que coordena o trabalho de uma ou mais equipas de vendas a fim de se incrementarem as vendas: participa nas políticas e programas de vendas; controla a execução do programa de vendas acompanhando e supervisionando os vendedores junto dos clientes e através de relatórios de vendas e outros indicadores; coordena a acção diária dos vendedores, monitorizando a sua acção, verificando os desvios e propondo alternativas; efectua visitas a clientes com ou sem a presença de vendedores, auscultando necessidades e recebendo reclamações; verifica as notas de encomenda avaliando o desempenho da força de vendas; analisa as potencialidades do mercado recolhendo indicadores sobre mercados e concorrência; propõe e colabora em campanhas e acções promocionais de produtos ou serviços; pode promover e realizar vendas sem prejuízo da sua actividade de supervisão.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências: verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação e regista eventuais danos e perdas; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando em documento apropriado a respectiva saída; verifica os níveis das existências e faz, quando necessário, as respectivas encomendas tendo em vista a reposição de *stocks*; confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos; orienta, quando necessário, cargas e descargas.

Operador de loja IV. — É o trabalhador que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja V, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato colectivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Técnico de vendas/vendedor. — É o trabalhador que prospecta, promove e vende os produtos ou serviços da empresa em contacto pessoal com os clientes, ou por televendas, e incrementar as vendas, verificando as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade: analisa o mercado e a concorrência; efectua prospecção de clientes a fim de estabelecer novos contactos comerciais, quer pessoalmente quer por telefone; informa sobre as características, qualidade e vantagens dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda, directamente ou por telefone; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos; em certos casos pode receber encomendas e pagamentos dos clientes e controlar as cobranças, especialmente no que se refere a grandes clientes; acompanha o desempenho dos produtos no que se refere à sua aceitação pelo público; estuda e analisa meios de publicidade mais eficazes para a manutenção da visibilidade da empresa e de acordo com as características dos públicos a que se destinam; organiza campanhas de divulgação e expositores; propõe novas modalidades de venda dos produtos com vista a obter melhores resultados; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda.

Operador de loja III. — É o trabalhador que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja IV, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato colectivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que efectua serviços de apoio ao operador de loja, designadamente no que respeita a movimentação, arrumação, preparação de encomendas, cargas e descargas de viaturas, escolha e substituição de vasilhame, limpeza e acondicionamento dos armazéns e verificação das máquinas que utiliza e executa outras tarefas indiferenciadas.

Distribuidor. — É o trabalhador que entrega as mercadorias aos clientes, de acordo com solicitações previamente efectuadas: recebe dos serviços competentes as mercadorias a entregar e as respectivas guias de remessa ou facturas; entrega a mercadoria na morada indicada, contra a assinatura da guia de remessa; colabora na carga e descarga da mercadoria, sempre que necessário. Por vezes acondiciona ou desembala os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento. Pode proceder à cobrança da mercadoria que entrega.

Embalador/operador de máquinas de empacotamento. — É o trabalhador que regula, opera e vigia o funcionamento de uma máquina destinada a empacotar produtos diversos, nomeadamente chá, café, cigarros, manteiga, etc., podendo acondicionar, embalar e rotular manualmente produtos e materiais diversos com vista à sua expedição ou armazenamento: envolve os produtos a embalar com o material indicado às suas características; coloca-os e acondiciona-os no interior das embalagens, nomeadamente caixas, sacos, latas e frascos; limpa os artigos e produtos e protege-os da corrosão; prepara as embalagens para a expedição, nomeadamente colando, cintando, tampando ou agrupando e efectua a respectiva identificação e inscrição de destinatários; alimenta a máquina de empacotamento com os materiais necessários, tais como papel celofane, papel de prata, fita, cola, etc.; introduz as películas através de rolos de transporte e prende-as no mecanismo de embrulhar; regula os sistemas que comandam a temperatura das cabeças de colagem, a tensão das bobinas e a velocidade de deslocamento das películas; regula o datador para a data de validade requerida; acciona os comandos, a fim de movimentar os mecanismos de embrulhar e fechar por termocolagem, por dobragem das pontas ou outro processo; introduz os produtos a embalar nos respectivos depósitos ou coloca-os sobre uma tela transportadora que alimenta a máquina; verifica a qualidade das mercadorias antes e depois de embrulhadas e retira para recipiente de retorno as embalagens defeituosas; controla por amostragem, o peso das embalagens procedendo a diversas pesagens durante o processo.

Empilhador. — É o trabalhador que conduz e manobra um empilhador, accionando os comandos de marcha, direcção e elevação, para transportar e empilhar mercadorias em depósitos, armazéns ou outros locais: conduz o empilhador, efectuando as respectivas manobras de modo a movimentar a plataforma elevatória, tendo em conta as respectivas normas de segurança; descarrega ou empilha as mercadorias depositando-as no solo ou sobrepondo-as de acordo com a sua proveniência ou destino; verifica os níveis de lubrificantes e da água e procede à lubrificação e limpeza das partes móveis do equipamento.

Operador de loja II. — É o trabalhador que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja III, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato colectivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Operador de loja I. — É o trabalhador que efectua serviços de apoio ao operador de loja II, designadamente verificando a validade dos produtos, efectuando reposições nos locais pertencentes ou não à entidade patronal, arrumando prateleiras e outros expositores, apoiando na manutenção da higiene e limpeza da loja e iniciando-se em operações mais complexas, sob orientação superior, a fim de se preparar para o exercício de funções de operador de loja II.

Grupo B — Escritórios

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos em vista; determina se técnica e economicamente é rentável a utilização de um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina a informação a ser recolhida, a respectiva periodicidade e o ponto do circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados e as transformações a efectuar na sequência das operações; prepara ordínogramas e outras especificações para o programador de informática; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, introduzindo as modificações necessárias. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas e, eventualmente, fazer a própria programação, sendo nesta última situação um analista-programador.

Director de serviços. — É o trabalhador que planeia, organiza, dirige e coordena os serviços gerais de uma área, com base em estudos de organização e métodos que visam uma melhor gestão dos recursos existentes: determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respectiva implementação; participa na definição da política administrativa; consulta os directores de outros serviços no âmbito das actividades administrativas; avalia a situação financeira da empresa ou da instituição, elabora o orçamento e supervisiona as operações financeiras; supervisiona os custos e assegura a utilização racional dos recursos; estabelece os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirige a sua aplicação prática; programa e dirige as actividades diárias; supervisiona o recrutamento e a formação dos recursos humanos; representa o serviço junto de outros serviços da empresa ou de terceiros; exerce outras funções similares; coordena outras chefias.

Chefe de serviços, de departamento ou de divisão. — É o trabalhador que planeia, organiza, dirige e coordena as secções/sectores de uma área, que visam uma melhor gestão dos recursos existentes: determina as necessidades das áreas sob a sua responsabilidade aos serviços de apoio

administrativo e procede à respectiva implementação; pode participar na definição da política administrativa; elabora o orçamento da sua área e supervisiona as operações financeiras; supervisiona os custos e assegura a utilização racional dos recursos; estabelece os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirige a sua aplicação prática; programa e dirige as actividades diárias; pode participar no recrutamento e na formação dos recursos humanos; exerce outras funções similares; coordena outras chefias.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística a empresas ou instituições com o objectivo de elaborar as contas; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; adapta o plano de contas a utilizar, tendo em vista o tipo de actividade, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e orientando os trabalhadores afectos a essa execução; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos para fins fiscais, estatísticos ou outros; procede ao apuramento de resultados, supervisionando o encerramento das contas e a elaboração do balanço da conta de exploração e de resultados, que apresenta na forma devida e assina; efectua os desdobramentos das contas de resultados nos quadros necessários a uma clara intervenção; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração. Pode ser incumbido de fazer inquéritos ou investigações, em caso de fraude presumida, ou de participar como perito ou liquidatário em caso de falência ou de liquidação de sociedades, bem como de colaborar em auditorias.

Programador de informática. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, testa e documenta os programas destinados a comandar o tratamento automático da informação a partir das especificações e instruções preparadas pela análise: estuda a documentação da análise (caderno de análise) e obtém as explicações complementares junto do analista de sistemas — informática responsável pela elaboração do caderno de análise; segmenta cada unidade de tratamento em módulos lógicos; verifica a existência dos ficheiros necessários e a sua conformidade com o caderno de análise; identifica os programas utilitários e as macro instruções necessárias à elaboração dos programas da aplicação; codifica os programas e ou módulos lógicos na linguagem escolhida; procede a testes a fim de verificar a respectiva validade e introduz-lhes alterações sempre que necessário; documenta o programa segundo as normas adoptadas, de forma que a sua manutenção possa ser realizada por outro programador; elabora o manual de exploração, em função de um programa específico e para uma correcta utilização pelos utentes.

Tesoureiro. — É o trabalhador que supervisiona as tarefas de tesouraria, responsabilizando-se pelos valores das caixas que lhe estão confiados: analisa documentação relativa a pagamentos e recebimentos verificando a correcção dos valores inscritos; confere, regista e prepara letras para desconto e emite cheques, avisos e outras ordens de pagamento; verifica as folhas de caixa e confere as respectivas existências; prepara fundos para serem depositados em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; assegura a provisão de numerários e o cumprimento de prazos de pagamento; prepara a documentação de caixa e participa no fecho de contas; verifica periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados; programa e distribui o trabalho pelos diferentes caixas; autoriza despesas e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras, de acordo com parâmetros definidos.

Secretário(a) de administração. — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira: reúne elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redige actas de reuniões, dactilografa-as e promove a sua divulgação anexando-lhes documentação necessária; assegura o contacto da administração ou unidade similar com entidades públicas ou privadas, marcando entrevistas e atendendo pessoalmente os interessados; efectua a marcação de viagens e toma as medidas necessárias, respeitantes ao transporte e alojamento; atende pedidos de informação e opera com o telex, fax e outro equipamento de escritório de modo a efectuar os contactos necessários e assegurar a correspondência corrente; classifica a documentação, organiza-a e mantém em ordem o arquivo.

Técnico administrativo/chefe de secção. — É o trabalhador que supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade numa secção da empresa: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento da secção; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados; distribui as tarefas a executar e supervisiona os trabalhos realizados; integra e prepara informações e apresenta-as superiormente; elabora relatórios de actividades da secção, com base em dados previamente recolhidos.

Assistente administrativo III. — É o trabalhador que assegura o apoio administrativo em diferentes áreas de serviços: a natureza dos seus trabalhos é semelhante à dos trabalhos inerentes ao assistente administrativo, mas desempenha as tarefas mais complexas respeitantes à carreira e supervisiona trabalhos dos assistentes administrativos sob orientação da hierarquia.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação e documentação do secretariado de direcção: estenografa cartas, relatórios e outros textos; dactilografa notas estenográficas, relató-

rios, minutas e manuscritos; classifica a correspondência e outros documentos e distribui-os por secções ou serviços; prepara os processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; marca reuniões aos superiores hierárquicos; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; recebe, anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; secretaria reuniões e elabora as respectivas actas.

Assistente administrativo II. — É o trabalhador que assegura o apoio administrativo em diferentes áreas de serviços: executa trabalhos de registo, planeamento e tratamento de informações relativas aos serviços de apoio administrativo; efectua tratamento de texto em suporte de papel ou em suporte informático; executa operações de caixa; ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; elabora inventários de mercadorias, matérias-primas e outros materiais; assegura serviços de biblioteca; assegura o serviço de centrais de telecomunicações; opera com máquinas de escritório e com computadores, assegurando o funcionamento de um sistema de tratamento automático de informação, para o que prepara o equipamento montando bandas, discos, carregando cartões, alimentando impressoras e outras actividades inerentes à eficiência e eficácia do sistema.

Assistente administrativo I. — É o trabalhador que desempenha basicamente funções semelhantes ao assistente administrativo II, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato colectivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Recepcionista/telefonista. — É o trabalhador que opera uma central telefónica. Executa tarefas diversas de apoio administrativo: vigia entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas aos serviços; presta informações aos visitantes, encaminhando-os para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos, nomeadamente, correios e repartições públicas; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que efectua serviços administrativos que gradualmente se tornam mais exigentes num quadro de preparação para as funções de assistente administrativo I, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato colectivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Grupo C — Marketing

Director de marketing. — É o trabalhador que elabora e implementa planos de *marketing*, efectuando a sua coordenação e desenvolvimento de acordo com a estratégia global da empresa: propõe o plano de *marketing* e respectivo orçamento; assegura a gestão e o desenvolvimento do plano; lidera a equipa de *marketing*, define responsabilidades e atribuições tendo em vista manter a motivação e a satisfação e incrementar a produtividade e a rentabilidade; define a estratégia da marca e o seu posicionamento no mercado de modo a atingir os objectivos definidos; assegura a implementação da estratégia e o planeamento das vendas tendo em vista o cumprimento dos objectivos; avalia oportunidades, define e implementa novos negócios

de modo a reforçar o posicionamento da marca no mercado e da empresa em geral; assegura a análise da evolução do negócio segundo os indicadores de gestão seleccionados e toma as medidas necessárias ao cumprimento dos objectivos; propõe, analisa e controla o orçamento da sua área de responsabilidade de modo a detectar desvios e implementa as acções correctivas necessárias.

Técnico de marketing. — É o trabalhador que aplica e desenvolve os planos de *marketing* de acordo com a estratégia global da empresa: participa no plano de *marketing* e respectivo orçamento; participa na gestão e no desenvolvimento do plano de *marketing*; participa na gestão e no desenvolvimento do planeamento das vendas tendo em vista o cumprimento dos objectivos; desenvolve técnicas de *marketing* para novos negócios de modo a reforçar o posicionamento da marca no mercado e da empresa em geral; acompanha e controla o desenvolvimento dos objectivos a atingir e a evolução do negócio; propõe medidas correctivas face aos resultados dos planos; controla orçamentos e propõe eventuais acções correctivas necessárias; acompanha actividades de *marketing* no exterior da empresa; elabora relatórios técnicos da sua actividade.

Grupo D — Transportes

Motorista de pesados. — É o trabalhador que conduz camiões e outros veículos automóveis pesados para o transporte de mercadorias e materiais: informa-se do destino das mercadorias, determina o percurso a efectuar, e recebe a documentação respectiva; orienta e, eventualmente, participa nas operações de carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir as condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efectua a entrega da mercadoria e documentação respectiva no local de destino e recebe o comprovativo da mesma; providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; elabora relatórios de rotina sobre as viagens que efectua.

Motorista/vendedor/distribuidor. — É o trabalhador que entrega aos clientes mercadorias conduzindo veículos de transporte, ligeiros ou pesados, após assegurar-se do bom funcionamento dos veículos que conduz, efectua auto-venda, venda por telefone (televendas) e cobranças, bem como elabora pedidos de abastecimento de máquinas de *vending*, abastece-as e acompanha a respectiva manutenção, de modo a garantir o bom funcionamento da área e o cumprimento dos objectivos definidos; efectua as acções necessárias para que a viatura que conduz se encontre em bom estado de funcionamento, assegurando a sua manutenção mecânica, conservação e limpeza; recebe e verifica as rotas estipuladas para a entrega dos produtos aos clientes; acompanha o carregamento do veículo; conduz o veículo de acordo com as rotas anteriormente estipuladas; efectua o descarregamento dos produtos no cliente e procede ao carregamento de vasilhame; procede à cobrança dos valores facturados aos clientes; após o regresso à empresa procede ao descarregamento do vasilhame; presta contas no escritório sobre as cobranças efectuadas aos clientes e as quantidades de vasilhame recebidas.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis ligeiros para o transporte de mercadorias: informa-se do destino das mercadorias e do percurso a efectuar, e recebe a documentação respectiva; regula a velocidade do veículo procedendo às manobras necessárias e atendendo ao estado da via e do automóvel, à circulação de outros veículos e peões, às regras e sinais de trânsito e à carga transportada; efectua e colabora na carga, arrumação e descarga da mercadoria, e procede à sua entrega no local de destino; providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Por vezes, é incumbido da cobrança do preço das mercadorias.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha e apoia o motorista nas diversas tarefas que lhe são inerentes, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa, podendo também fazer a cobrança das mercadorias. Procede à lavagem completa e simples de veículos.

Grupo E — Diversas

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, cozinha e emprata alimentos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares: executa, a partir da consulta da ementa ou de instruções recebidas, as tarefas necessárias à preparação dos pratos a confeccionar, nomeadamente escamação, desossamento, corte e lavagem dos víveres; cozinha os alimentos em recipientes apropriados, a fim de os fritar, cozer, grelhar ou assar entre outros processos; vigia a evolução dos cozinhados, procedendo às rectificações de temperos e alterações de temperatura sempre que necessário; emprata os alimentos cozinhados e procede à sua guarnição; executa ou zela pela limpeza da cozinha e seus utensílios. Por vezes é incumbido de executar trabalhos de pastelaria, lavar e limpar as louças servidas. Pode ocupar-se da confecção de determinado tipo de refeição, nomeadamente dietas, churrascos e *snacks*.

Operador de manutenção. — É o trabalhador que o profissional que efectua operações gerais de electricidade, pequenas reparações diversas. Assegura a manutenção e o bom funcionamento dos diversos equipamentos existentes nas empresas.

Cortador de carnes verdes. — É o trabalhador 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; recebe os valores correspondentes às vendas efectuadas.

Guarda. — É o trabalhador que vigia edifícios comerciais, industriais ou outros locais a fim de evitar incêndios, roubos ou outras situações anormais, bem como vedar o acesso a pessoas não autorizadas: faz rondas periódicas para inspecionar os edifícios e terrenos pelos quais é responsável, verificando se as portas, janelas, portões ou outros acessos estão convenientemente fechados e se existem quaisquer anomalias; regista a sua passagem nos postos de controlo a fim de comprovar as horas das rondas

e anota os movimentos de pessoas, veículos ou mercadorias; toma as medidas necessárias em situações anormais, nomeadamente, fazendo soar o alarme aquando da presença de estranhos; verifica os dispositivos anti-roubo e antifogo a fim de se assegurar do seu estado de funcionamento e comunica aos seus superiores situações que possam pôr em perigo as instalações que vigia. Por vezes é incumbido de revistar o pessoal à saída do estabelecimento.

Torrefactor. — É o trabalhador que assegura a responsabilidade da torrefacção, dentro da empresa, através de processos manuais ou mecânicos.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que efectua o serviço de mesa, ou em regime de *self-service*, em refeitórios de empresas: limpa os aparadores e guarnece-os com os utensílios necessários; prepara toalhas, guardanapos, copos e talheres, dispondo-os eventualmente nas mesas; apresenta a ementa, regista os pedidos e transmite-os às secções respectivas; serve os pratos e bebidas, podendo executar determinadas operações, tais como, trincar carnes; substitui as louças e roupas utilizadas; efectua as contas a apresentar aos clientes e respectiva importância ou envia-as à secção adequada para o débito; regista as reclamações e transmite-as aos serviços competentes.

Empregado de limpeza. — É o profissional cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Analista de sistemas Director de marketing Director de serviços Gerente comercial	833,74
II	Chefe de serviço, de departamento ou de divisão Contabilista Encarregado geral de armazém Programador de informática Tesoureiro.	781,82
III	Chefe de compras. Chefe de vendas. Operador de loja encarregado Secretário/a de administração Técnico administrativo/chefe de secção Técnico de controlo de qualidade Técnico de marketing.	744,07
IV	Assistente administrativo III Encarregado de armazém. Gestor de produto. Operador de loja V. Secretário/a de direcção. Supervisor de vendas.	687,59
V	Assistente administrativo II Cozinheiro Fiel de armazém. Operador de loja IV Operador de manutenção Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor Técnico de vendas/vendedor	638,25

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
VI	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Operador de loja III	578,95
VII	Ajudante de motorista Auxiliar de armazém Cortador de carnes verdes Guarda Recepcionista/telefonista Torrefactor	530,13
VIII	Distribuidor Embalador/Operador de máquinas de empacotamento Empilhador Empregado de refeitório Operador de loja II	513,87
IX	Auxiliar administrativo Empregado de limpeza Operador de loja I	485,00 (RMNG)

Notas

a) Os técnicos de vendas/vendedores e motoristas/vendedores/distribuidores que auferam apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo v de enquadramento profissional.

Aqueles que auferam retribuição mista ficarão integrados no grupo vi, não podendo, no entanto, nunca o somatório das partes fixa e variável ser inferior à retribuição fixada para o grupo v.

b) Os ajudantes de motorista e os auxiliares de armazém poderão executar, por conveniência de serviço, as tarefas de qualquer das categorias dos níveis (grupos vii e viii).

c) A categoria de motorista/vendedor/distribuidor apenas pode ser atribuída nas empresas ou sectores de empresas que tenham por objecto a distribuição de bebidas, mas, neste último caso, restrito ao respectivo sector de distribuição de bebidas.

ANEXO III**Regulamento de utilização do teste antialcoolemia****Artigo 1.º**

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que, no exercício das suas funções, conduzam viaturas por conta da entidade empregadora e respectivos ajudantes nas mesmas circunstâncias.

Artigo 2.º

Diariamente, através de método absolutamente aleatório, será sorteado um número de profissionais a submeter à prova do balão alcoolteste.

Artigo 3.º

O método do sorteio será escolhido por cada empresa, devendo ser regulamentada a sua utilização, a qual será objecto de ampla divulgação nos locais de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias da entrada em vigor.

Artigo 4.º

O número de profissionais a sortear dependerá do número de trabalhadores existente em cada empresa abrangidos pelo presente regulamento, de acordo com o seguinte critério:

Até 50 ou mais trabalhadores abrangidos, serão sorteados 8;

Até 20 trabalhadores abrangidos, serão sorteados 4;

Até 10 trabalhadores abrangidos, será sorteado 1.

Artigo 5.º

Nas empresas em que o número de trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento seja igual ou inferior a cinco, o sorteio realizar-se-á semanalmente em dia a determinar pela entidade empregadora, sem pré-aviso.

Artigo 6.º

Poderão ainda, a título excepcional, ser submetidos ao teste todos aqueles que, por manifesta suspeita de apresentarem indícios de embriaguez, a entidade empregadora, através do seu representante, entenda dever submeter à prova, sendo aquela decisão comunicada, por escrito, imediatamente ao trabalhador.

Artigo 7.º

Serão ainda sujeitos ao teste todos os trabalhadores que o solicitem.

Artigo 8.º

Todos os trabalhadores abrangidos entrarão no sorteio quando este tenha lugar, pelo que ficará assim, através das probabilidades, assegurada a igualdade na sujeição ao teste.

Artigo 9.º

O teste a utilizar será o alcoolteste Drager ou outro equivalente.

Artigo 10.º

Apenas serão considerados positivos os testes acusando taxas iguais ou superiores a 0,5 % de alcoolemia

Artigo 11.º

Os testes serão realizados no dia do sorteio, nos locais de trabalho, pela entidade patronal.

Artigo 12.º

No momento da execução do teste, deverá estar presente, como observador, um delegado sindical da empresa, caso exista, ou, na sua falta, um elemento da empresa apresentado pelo trabalhador, caso queira.

Artigo 13.º

A sujeição ao teste é obrigatória, não podendo ser recusada.

Artigo 14.º

A recusa de submissão ao teste equivale, para todos os efeitos e consequências, às de um teste positivo.

Artigo 15.º

No caso de teste positivo, será elaborada uma acta, da qual será dada obrigatoriamente cópia ao trabalhador.

Artigo 16.º

Sempre que o teste resulte positivo, de acordo com o disposto no artigo 10.º, o trabalhador será impedido de continuar ao serviço até ao final do dia de trabalho em que se realizar o teste, não havendo lugar a remuneração no período de trabalho não efectuado e sem que se possa considerar qualquer sanção disciplinar.

Artigo 17.º

Porém, a partir do 3.º teste positivo, aquela ausência ao serviço será considerada falta injustificada.

Lisboa, 14 de Abril de 2011.

ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares:

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, mandatário.
Luís Filipe Cervela Bastos Pereira Brás, mandatário.
Marcelino da Silva Dias, mandatário.

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, mandatário.

Pela ANAIEF — Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores:

Mário Fernandes Moniz, mandatário.
Helena Santos Alves, mandatária.

Pela Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal:

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2011. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 10 de Maio de 2011, a fl. 105 do livro n.º 11, com o n.º 72/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, 17, de 8 de Maio de 2009, e 12, de 29 de Março de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato representados pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 80.ª se aplique a presente convenção colectiva.

2 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 38 empregadores e 574 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1 — O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

2 — O período de vigência das tabelas salariais é de um ano. O das demais disposições deste contrato será de dois anos.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a proposta devidamente fundamentada conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de ne-

gociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — Para preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3 — O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCT entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 16 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuir as condições indispensáveis ao exercício da função.

5 — A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6 — O exame médico referido na alínea c) do n.º 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequado. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no n.º 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCT e que haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8 — Quando por iniciativa da empresa um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCT, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9 — A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-

-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de regalias sociais, etc.

11 — É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCT.

12 — Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.ª

Contrato a termo.

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

Cláusula 5.ª

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de ter 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 de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2 — A readmissão para a mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.ª

Período experimental

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

2 — Durante este período qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

4 — Nos casos das alíneas b) e c) do n.º 1, de períodos experimentais mais longos, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão experimental.

6 — Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2 — Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCT para a categoria cujas funções ele vai exercer, excepto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto, passa a ser no mínimo igual à do substituído.

3 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 9 da cláusula 3.^a

4 — Nos casos em que por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado

com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando a caducidade ocorra após 6 meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efectivo. Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses calcula-se na base de $\frac{1}{12}$ da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até um ano.

6 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar o lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4 — Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

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 se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo CCT serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constantes do anexo 1, «Definição de funções».

2 — Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1 — As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo

para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2 — A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3 — Os cursos ou acções de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou acções de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de 25 horas em cada mês.

5 — Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Promoção ou acesso

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2 — Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre os outros, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terá preferência o mais antigo.

Cláusula 13.^a

Antiguidade e certificado de formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem, tirocínio, ou estágio, será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio ou estágio, devendo ser certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 14.^a

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

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 higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação de trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

d) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos, donde conste o tempo durante o qual aqueles estiveram ao serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

f) 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 67.^a, «Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que solicite, do respectivo processo individual;

h) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

i) Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

j) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

Cláusula 16.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se de 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) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros de trabalho;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através de entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 63.^a, «Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização».

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 16.^a, «Garantia dos trabalhadores», referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CCT, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência as atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matérias de fabrico e condições de comercialização;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;

f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;

g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;

h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas, quer nas informações aos superiores hierárquicos;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3 — No estabelecimento, na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2 — Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho, excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte:

a) Das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas e 30 minutos.

4 — Os delegados de informação médica terão o seguinte horário:

a) Das 9 e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de

trabalho, excluído o realizado em dia de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Não são sujeitas à prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

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

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, após a execução do trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7 — 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, a fornecê-la ou, se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de € 11,90, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8 — Se por conveniência da empresa o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no n.º 10 desta cláusula, já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9 — Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebe-la nos termos previstos no n.º 7.

10 — Para efeitos dos n.ºs 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

- a) Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas 30 minutos;
- b) Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário

normal e dá direito a um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 21.^a, «Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho».

3 — Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere à alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.^a, «Trabalho suplementar prestado em dia de normal de trabalho».

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

5 — Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

7 — Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 120 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2 — O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquela trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.^a deste contrato, «Cessaçao do contrato de trabalho e cálculo da indemnização».

Cláusula 25.^a**Transferência individual**

1 — Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime de transferências individuais.

3 — A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 26.^a**Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1 — Quando por efeito da transferência se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador, em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

**Trabalho fora do local habitual
Deslocações em serviço**Cláusula 27.^a**Princípio geral**

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal do acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que se adstrito.

3 — Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo serão definidas pela entidade patronal, no acto de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai ser exercida, podendo ser modificadas com o acordo do trabalhador.

4 — Salvo ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

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

6 — 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 contrato.

Cláusula 28.^a**Deslocações e pagamentos**

1 — A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos:

a) No caso específico de delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km., utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCT.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado nos termos do anexo v, «Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador».

3 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no n.º 2 desta cláusula, ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma referente ao ano da denúncia do acordo nos termos do anexo v, «Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador», e sempre no mínimo de nove meses.

Cláusula 29.^a**Refeições**

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 14,30 ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a**Viagens em serviço**

1 — Quando em viagem de serviço no continente que pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o tra-

balhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a, «Deslocações e pagamentos»;

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — € 3,45;

Refeições — € 27,50;

Alojamento — € 35,50;

Diária completa — € 66,45.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Falecimento e doença de familiares

1 — A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes do 1.º grau da linha recta.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

Cláusula 33.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento de despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo o condutor e

ocupantes, assim como facultar-lhe, por acordo o uso de viatura em serviço particular.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Definição da retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando o disposto na alínea g) da cláusula 16.^a, «Garantias dos trabalhadores».

5 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

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

8 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV, «Tabela de remunerações mínimas», sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9 — Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

Cláusula 36.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 10,30 por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 35 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

Cláusula 39.^a**Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

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

- a) 100 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para o trabalho prestado do período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 40.^a**Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 41.^a**Retribuição durante as férias**

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com a antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4 — Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2 — Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

3 — No ano de admissão ou de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio

de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

5 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 43.^a**Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rh — retribuição horária;

Rm — retribuição mensal;

Hs — período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VII**Suspensão da prestação de trabalho****SECÇÃO I****Feriados****Cláusula 44.^a****Feriados**

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à 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.

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

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

2 — Todos os restantes são considerados úteis com a excepção dos feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis, a que acrescerão as bonificações constantes do n.º 3, alíneas a), b) e c), do artigo 238.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009.

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

3 — Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 47.^a

Férias dos militares

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, 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.

Cláusula 48.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis.

6 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 50.^a

Alteração de marcação do período de férias

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 indemnizado pela entidade patronal 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 no 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 51.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, 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 52.^a

Regime especial de férias

1 — Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.^a a 51.^a pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3 — A adopção do regime previsto no n.º 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Doença no período de férias

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

2 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3 — No caso previsto na parte final do n.º 1, 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 seu 1.º trimestre.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 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 patronal.

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

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal e conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

4 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for especificamente para o efeito.

5 — Durante o período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.^a

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 56.^a

Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou companheiro, pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de provas de exame ou de frequência obrigatória em estabelecimento de ensino nos termos da cláusula 67.^a, «Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»;

g) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;

h) Doação de sangue a título gracioso durante meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

i) Nascimento de filho, durante cinco dias úteis.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

3 — A entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

4 — A não apresentação da prova no prazo de 10 dias úteis, a contar da data em que foi solicitado, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 58.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

c) Dadas nos termos da alínea b) da cláusula 57.^a, «Faltas justificadas», se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência, a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 60.^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, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador

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 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

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

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

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

5 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato correndo justa causa.

Cláusula 62.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licenças sem retribuição

1 — O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano de reingresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, 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.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 63.^a**Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização**

1 — É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2 — A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar e nos termos da lei.

3 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral nos termos da lei.

4 — Verificando-se a ilicitude ou nulidade do despedimento, efectuado por iniciativa da entidade patronal, o trabalhador poderá, em substituição da sua reintegração, optar por uma indemnização calculada nos seguintes termos:

a) Um mês de remuneração por cada ano de antiguidade ou fracção, se tiver menos de três anos de serviço;

b) Mês e meio de remuneração por cada ano de antiguidade ou fracção, se tiver mais de três anos de serviço;

c) Se o trabalhador tiver mais de 45 anos de idade e mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nas alíneas anteriores acrescerá mais 10% no valor a indemnizar.

5 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador por motivo de justa causa imputável à entidade patronal, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos do número anterior.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinarCláusula 64.^a**Poder disciplinar**

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalhoCláusula 65.^a**Direitos especiais das mulheres trabalhadoras**

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez a até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;

c) Faltar durante 14 semanas consecutivas no período de maternidade, podendo 30 dias ser gozados antes do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

d) Faltar até 30 dias no máximo, no caso de aborto ou de parto de nado-morto;

e) Gozar, desde que solicite, as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois dos períodos referidos nas alíneas anteriores, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento da empresa;

f) Interromper, para assistência aos filhos, durante um ano após o parto, o trabalho por dois períodos diários de meia hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente ao seu período de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e de quaisquer regalias e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

g) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;

h) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

i) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;

j) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

Cláusula 66.^a**Trabalho de menores**

1 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 67.^a**Direitos especiais para trabalhadores-estudantes**

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa, as seguintes regalias:

a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia, para a frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar férias interpoladamente em época à sua escolha;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame; e ainda

d) Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

e) Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

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

3 — Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4 — As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente, se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores diminuídos físicos

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 70.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 3,90 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 3,90.

Cláusula 72.^a

Seguros

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 73.^a

Princípio geral

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 74.^a

Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

a) Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;

c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;

d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene do trabalho;

e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 75.^a

Deveres especiais dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;

b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança do trabalho e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;

c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado e conservação;

d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

Cláusula 76.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções;

c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal os seus representantes.

Cláusula 77.^a

Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 78.^a

Comissão paritária — Composição, funcionamento e atribuições

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação do SINDEQ.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — Poderá participar nas reuniões a pedido da comissão um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, sem direito a voto.

4 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6 — Para efeitos do constante no n.º 4 do anexo v, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto no presente contrato;

b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 79.^a

Sucessão de regulamentação

1 — Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCT.

2 — O regime constante do presente CCT entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

Cláusula 80.^a

Efeitos desta convenção

1 — Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, que pretendam a aplicação da presente convenção colectiva, deverão comunicá-la por escrito ao empregador no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação.

2 — Ao aderir a esta convenção os trabalhadores concordam em contribuir com 0,5 % da sua retribuição mensal, durante a vigência desta, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3 — As empresas enviarão as contribuições nos mesmos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática. — É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento de

informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas actividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional de novos projectos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

Chefe de secção. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores da respectiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

Chefe de serviços. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

Director de serviços. — É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para o serviço-mor de produção/controlo analítico de medicamentos.

Gestor de produto. — É o trabalhador a quem compete efectuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacêutica. Procede à análise dos respectivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à sua promoção e vendas, acompanhando a sua execução, no âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de actividade.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Caixeiro encarregado;
Embalador encarregado;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de sector (metalúrgico, electricista);
Encarregado de serviços auxiliares;
Fogueiro encarregado;
Preparador técnico encarregado.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Encarregado-geral de armazém;
Encarregado-geral de manutenção.

Quadros técnicos

Técnico(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão — curso superior adequado.

Trabalhadores de produção e do controlo

Analista. — É o trabalhador que procede à recolha das amostras dos produtos a analisar, efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Analista auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede à conservação e arrumação do material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Embalador(a) produção. — É o(a) trabalhador(a) que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à excepção da ampola, cápsulas e moldagem de supositórios), operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Higienizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Preparador(a) técnico(a). — É o(a) trabalhador(a) que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Preparador(a) técnico(a) auxiliar. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios. Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

Caixeiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e de mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos nas prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica a existência dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outro documento e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias:

- a) Primeiro-caixeiro;
- b) Segundo-caixeiro;
- c) Terceiro-caixeiro;
- d) Caixeiro ajudante;
- e) Praticante.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador(a) de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador(a) de máquinas. — É o(a) trabalhador(a) que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado:

- Operador(a) de empilhador;
- Operador(a) de monta-cargas;
- Operador(a) de balança ou báscula.

Servente de armazém. — É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

Trabalhadores de escritório

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios disponíveis; consulta os interessados, a fim de receber elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito; bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua tes-

tes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

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

Cobrador(a). — É o(a) trabalhador(a) que procede fora do escritório a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço e considera-se equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a elaboração de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Condições mínimas de admissão — curso adequado do ensino superior.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as

ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Categorias:

Primeiro(a)-escriturário(a);
Segundo(a)-escriturário(a);
Terceiro(a)-escriturário(a);
Estagiário(a) do 3.º ano;
Estagiário(a) do 2.º ano;
Estagiário(a) do 1.º ano.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa de escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar no inventário das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos

balanços e escrituração dos livros selados ou , responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de informática. — Opera com máquinas para registo e tratamento automático da informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

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

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

Técnico(a) de contas. — É o(a) trabalhador(a) que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

Tradutor(a). — É o(a) trabalhador(a) que traduz textos típicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filma, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão — curso adequado.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado(a) de informação médica. — É o(a) trabalhador(a) que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidade farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta re-

latórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

Promotor(a) de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efectuar demonstração de artigos em estabelecimento comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Prospector(a) de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que solicita encomendas, promove e vende mercadorias predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Vendedor(a) especializado(a). — É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições de admissão — 18 anos de idade.

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias:

Oficial de 1.^a;
Oficial de 2.^a

Electricista de alta tensão. — É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias:

Oficial;
Pré-oficial.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias:

Oficial;
Pré-oficial.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadora de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Categorias:

Oficial;
Pré-oficial.

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

Categorias:

Oficial;
Pré-oficial.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias:

Fogueiro de 1.^a;
Fogueiro de 2.^a

Trabalhadores desenhadores

Desenhador. — É o trabalhador que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele acolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamentos das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e inter-

ligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir à execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador-projectista publicitário. — É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Trabalhadores de serviços auxiliares

Contínuo(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhar-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos, tais como, entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que está destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão — 21 anos de idade.

Jardineiro. — É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

Porteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se deverão dirigir; vigia e controla as entradas e as saídas dos visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Trabalhador(a) de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que executa, sob a orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Cozinheiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo e pratos a confeccionar; emprata-os e guarnece-os, confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos seus utensílios.

Despenseiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos

por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, folhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece mediante requisição os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Encarregado(a) de refeitório. — É o(a) trabalhador(a) que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos discriminados nas requisições.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve as refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Empregado(a) de refeitório. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo, empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Trabalhadores de jardim-de-infância

Auxiliar de educação. — É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

Educador(a) de infância. — É o(a) trabalhador(a) que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais, no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e curso de educador de infância.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de enfermagem

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que coadjuva o médico ou o enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão — curso oficial de auxiliar de enfermagem.

Enfermeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter, não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes, verifica a temperatura, o pulso, a respiração, a tensão arterial, o peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminhando-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios auxiliares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, de forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão — curso de enfermagem ou equivalente.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão — curso de enfermagem geral ou equivalente.

Trabalhadores de lavandaria

Costureiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Engomador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de passagem a ferro, dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico(a) de serviço social. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão — curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureiro(a) de artigos de ortopedia. — É o(a) trabalhador(a) que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia. — É o(a) trabalhador(a) que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correcções respectivas. Cose à máquina ou à mão as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efectua registos do trabalho realizado e diligencia no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II

Condições de acesso

Acessos	Condições a satisfazer
Trabalhadores de produção e controlo	
De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. ^a	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. ^a a preparador técnico de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2. ^a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. ^a a analista de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
Trabalhadores caixeiros	
De praticante a caixeiro ajudante	Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria.
De caixeiro ajudante a terceiro-caixeiro	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro	Completar quatro anos de permanência na categoria.

Acessos	Condições a satisfazer
Trabalhadores de escritório De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário De terceiro-escriturário a segundo-escriturário De segundo-escriturário a primeiro-escriturário Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência De oficial de 2.ª (metalúrgico) a oficial de 1.ª De pré-oficial a oficial	Menos de 18 anos, completar três anos de permanência na categoria. 18 anos ou mais, completar dois anos de permanência na categoria. Completar quatro anos de permanência na categoria. Completar quatro anos de permanência na categoria. Completar três anos de permanência na categoria. Completar dois anos de permanência na categoria.

ANEXO III

Condições específicas

Trabalhadores de produção e controlo

I — Acesso

1 — O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente a preparador técnico de 2.ª e analista de 2.ª, não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4 — O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.ª nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham exclusivamente as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

II — Outras condições

1 — O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2 — Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos o curso superior adequado deve ser o de Farmácia.

3 — A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior hierarquia, deve ser cometido ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

Trabalhadores caixeiros de armazém

I — Classificação profissional

1 — Os trabalhadores que desempenham funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.ª

2 — O trabalhador caixeiro que no armazém que é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro encarregado.

3 — A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efectivamente desempenhadas seja, respectivamente, de distribuição de mercadorias ou de acompanhamento do motorista.

II — Admissão

1 — Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro ajudante.

III — Acesso

1 — Para efeitos de acesso de caixeiro ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2 — Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data em vigor deste contrato.

Trabalhadores de escritório

I — Classificação profissional

1 — O trabalhador de escritório que num departamento do sector administrativo, responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

II — Admissão

1 — As idades mínimas são as seguintes:

- 18 anos para cobradores;
- 16 anos para as restantes profissões.

2 — As habilitações mínimas são as seguintes:

- Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalente, com excepção dos contabilistas e tradutora;
- Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

III — Acesso

1 — Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores rodoviários

I — Admissão

1 — Para as profissões de motorista só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de semana ou folga complementar ou feriado, se estiver sujeito a horário fixo.

2 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

III — Outras condições

1 — Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

1 — As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

2 — O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

3 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional, engenheiros ou engenheiros técnicos.

Trabalhadores fogueiros

Admissão e acesso

1 — As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

Trabalhadores de hotelaria

I — Classificação profissional

1 — Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.ª e 2.ª, consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro ou despenseiro.

II — Admissão

1 — Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

Trabalhadores de enfermagem

Classificação profissional

1 — O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores de serviço social

1 — As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os trabalhadores.

ANEXO IV**Remunerações certas mínimas**

(Em euros)

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas/2011
I	Director(a) de serviços	1 167
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos	1 015
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	912
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento) Encarregado(a) geral (de armazém /de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	900
V	Encarregado(a) de sector Fogoeiro(a) encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	825
VI	Analista de 1.ª Preparador(a) técnico(a) de 1.ª Caixa Escriturário(a) de 1.ª Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1.ª Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	750

(Em euros)		
Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas/2011
VII	Analista de 2. ^a	696
	Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a	
	Caixeiro(a) de 1. ^a	
	Cobrador(a)	
	Escriturário(a) de 2. ^a	
	Promotor(a) de vendas	
	Motorista de pesados	
	Afinador(a) de máquinas de 1. ^a	
	Electricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador)	
	Mecânico(a) de automóveis	
	Fogoeiro(a) de 1. ^a	
	Desenhador(a) (mais de três anos)	
	Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos)	
	Cozinheiro(a)	
	Despenseiro(a)	
	Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a	
	Auxiliar de educação	
	Auxiliar de enfermagem	
VIII	Embalador (a) encarregado	633
	Analista auxiliar	
	Preparador(a) técnico(a) auxiliar	
	Caixeiro(a) de 2. ^a	
	Escriturário(a) de 3. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Afinador(a) de máquinas de 2. ^a	
	Electricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador)	
	Fogoeiro(a) de 2. ^a	
	Desenhador(a) (menos de três anos)	
	Desenhador(a) de arte finalista (menos de três anos)	
IX	Embalador(a)/produção com mais de dois anos	578
	Caixeiro(a) de 3. ^a	
	Distribuidor(a)	
	Embalador(a)/armazém com mais de dois anos	
	Operador(a) de máquinas	
X	Estagiário(a) do 3.º ano (EE)	552
	Telefonista	
	Ajudante de motorista	
	Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano)	
	Auxiliar de laboratório	
	Embalador(a) de produção (com mais de um ano)	
	Higienizador(a)	
	Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano	
	Embalador(a)/armazém (com mais de um ano)	
	Estagiário(a) do 2.º ano (EE)	
	Contínuo(a)	
	Guarda	
	Jardineiro(a)	
XI	Porteiro(a)	
	Ajudante de cozinha	
	Empregado(a) de balcão	
	Empregado(a) de refeitório	
	Vigilante	
	Costureiro(a)	
	Engomadeira(o)	
	Embalador(a)/produção (com menos de um ano)	
	Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano	

(Em euros)		
Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas/2011
XI	Embalador(a)/armazém (com menos de um ano)	532
	Servente de armazém	
	Estagiário(a) do 1.º ano (EE)	
	Trabalhador(a) de limpeza	
XII	Caixeiro(a) ajudante	500
	Paquete	

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

1 — Quando a utilização referida no n.º 2 da cláusula 28.ª, «Deslocações e pagamentos», deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilómetro percorrido, considerando-se por custos directos:

- O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);
- O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e o do custo médio da venda do mesmo);
- O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);
- O da manutenção (nas bases por 100 000 km do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);
- O de reparações (na base, também, por 100 000 km do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que de corram de uma normal utilização da viatura).

2 — Nos casos previstos no n.º 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa 67,5 % da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

- O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;
- O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cm³ e 1300 cm³;
- O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;
- O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;
- O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3 — O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4 — A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador será da competência da comissão paritária, nos termos do n.º 6 da cláusula 78.^a, «Comissão paritária», sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6 — O valor do reembolso dos custos directos referidos no n.º 1, fixado em 0,35 cêntimos por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do n.º 1.

7 — Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no n.º 2, usar-se-á fórmula, para cada € 500 de capital determinável, nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual — um quinto de € 300 (€ 60);

Rendimento anual do capital reintegrável — 30 % sobre € 200 (€ 60);

Rendimento anual do capital reintegrável — 18,824 %, juro médio, sobre € 300 (€ 56,50);

Total anual — € 177;

Valor a suportar pela empresa 67,5 % sobre € 177 (€ 120);

Idem, duodécimo — € 10 (€ 120;12).

8 — O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 67,5 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidente em serviço, da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no n.º 2, alínea b).

ANEXO VI

Utilização esporádica em serviço de viatura própria do trabalhador

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor será obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Chefe de serviços;
Chefe de centro de informática;
Contabilista/técnico de contas;
Director de serviços;
Gestor de produto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção de escritório;
Guarda-livros;
Programador de informática;
Tesoureiro;

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção de aprovisionamento;
Chefe de secção de controlo analítico;
Chefe de secção de informação médica;
Chefe de secção de vendas;
Encarregado de armazém;
Encarregado-geral de manutenção;
Técnico;
Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro encarregado;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de sector (electricista);
Enfermeiro-coordenador;
Fogoeiro encarregado;
Preparador técnico encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Delegado de informação médica;
Educador de infância;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Operador de informática;
Prospector de vendas;
Secretário da direcção;
Tradutor;
Vendedor especializado;

4.2 — Produção:

Analista;
Desenhador-projectista;
Desenhador publicitário;
Preparador técnico.

5 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário.

5.1 — Comércio:

Caixeiro;
Promotor de vendas;
Vendedor.

5.2 — Profissionais qualificados — produção:

Afinador de máquinas;
Analista auxiliar;
Embalador encarregado;
Desenhador;
Desenhador de arte finalista;
Electricista;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador técnico auxiliar.

5.3 — Outros:

Auxiliar de educação;
 Auxiliar de enfermagem;
 Costureiro de artigos de ortopedia;
 Cozinheiro;
 Despenseiro;
 Encarregado de lavandaria;
 Encarregado de serviços auxiliares;
 Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
 Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;
 Ajudante de motorista;
 Costureira;
 Distribuidor;
 Embalador (armazém);
 Empregado de balcão;
 Empregado de refeitório;
 Engomadeira;
 Higienizador;
 Jardineiro;
 Operador de máquinas;
 Telefonista;
 Vigilante.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório;
 Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo(a);
 Guarda;
 Porteiro;
 Servente;
 Trabalhador(a) de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro);
 Praticante (caixeiro);
 Pré-oficial (electricista)

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugada com os artigos 494.º e 495.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 38 empresas e 574 trabalhadores.

Porto, 21 de Fevereiro de 2011.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Dr. José António Garcia Braga Cruz, vice-presidente da direcção.

António Barbosa da Silva, director.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Fernando Ferreira Marmelo, mandatário.

Depositado em 10 de Maio de 2011, a fl. 105 do livro n.º 11, com o n.º 71/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras à convenção colectiva de trabalho entre a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

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

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

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

Cláusula 2.^a**Vigência**

1 — Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalhoCláusula 18.^a**Retribuição**

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 32.

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas nesta CCT se-
rão acrescidas diuturnidades de € 34,50, independentemente
de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por
cada três anos de permanência em categoria sem acesso obri-
gatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho,
a um subsídio de refeição no valor de € 3,75.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem
de serviço será abonada a importância diária de € 55 para
alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas
contra a apresentação de documentos.

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

a) Refeição — € 14,50;

b) Alojamento e pequeno-almoço — € 35.

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Regulamentação em vigor

As demais matérias não objecto da revisão mantêm-se
com a redacção da CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6.	1 107
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	959
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau 1-B e chefe de vendas.	852
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau 1-A e ins- pector de vendas.	791
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escritório especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	740
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	694
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de con- tabilidade de 2.ª, Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	640
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista.	600
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	585
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano.	510
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	500
12	Praticante e paquete.	500

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

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do ar-
tigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do

Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente
convenção colectiva de trabalho 90 empresas e 1800 tra-
balhadores.

Lisboa, 14 de Março de 2011.

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

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, man-
datária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

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

Joaquim Guilherme Gândara Marques, mandatário.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Lisboa, 3 de Maio de 2011. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de 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;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 2 de Maio de 2011. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 10 de Maio de 2011, a fl. 105 do livro n.º 11, com o n.º 67/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 23, de 22 de Junho de 2009, e 23, de 22 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de Agosto, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo sindicato outorgante.

2 — O presente ACT abrange 15 cooperativas, num total de 394 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este ACT entra em vigor nos termos da lei.

2 — O presente ACT vigorará por um período mínimo de 24 meses, podendo o processo convencional de revisão ser incluído, nos termos legais, após o decurso de 20 meses.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 28.^a

Remunerações e retribuições

1 —
2 —

Cláusula 29.^a**Tempo e forma de pagamento**

- 1 —
 2 —

Cláusula 30.^a**Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais**

- 1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 31.^a**Substituição temporária**

.....

Cláusula 32.^a**Incapacidade parcial permanente**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 33.^a**Folha de pagamento**

- 1 —
 a)
 b)
 c)
 d)
 2 —

Cláusula 34.^a**Subsídio de Natal**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —

Cláusula 35.^a**Diuturnidades**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 36.^a**Abono para falhas**

- 1 —
 2 —

Cláusula 37.^a**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 2 por cada dia de trabalho.

- 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —
 8 —

Cláusula 38.^a**Definição de local de trabalho e deslocação**

- 1 —
 2 —

Cláusula 39.^a**Deslocações em serviço**

1 — A Cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, no seguinte valor:

a) Almoço ou jantar — € 8.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, no valor de € 1,70.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas, no valor de € 2,40.

- 4 —
 5 —
 6 —

7 — Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da Cooperativa, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,27 sobre o preço de 1 l de gasolina sem chumbo.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

CAPÍTULO VII**Cessação do contrato de trabalho**

.....

CAPÍTULO VIII**Disciplina**

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

.....

[...]

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Formação profissional, educação e certificação

.....

CAPÍTULO XII

Direito à informação e consulta

.....

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

.....

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 93.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente ACT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 94.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente ACT.

ANEXO I

Definição de funções

[...]

ANEXO II

Condições específicas

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011
1	Gerente	892
2	Director de serviços Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	819€
3	Agente técnico agrícola do grau IV Chefe de laboratório Chefe de serviços Contabilista Técnico licenciado ou bacharel do grau III	750
4	Agente técnico agrícola do grau III Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Encarregado geral Guarda-livros Sapador florestal Técnico licenciado ou bacharel do grau II	662
5	Agente técnico agrícola do grau II Ajudante de encarregado geral Assistente administrativo principal Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Encarregado de vulgarizador Prospector de vendas Secretário(a) de direcção Técnico administrativo Técnico licenciado ou bacharel do grau I	592
6	Agente técnico agrícola do grau I Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Caixeiro de 1. ^a Fiel de armazém Operador de supermercado de 1. ^a Operador de talho e ou peixaria de 1. ^a Primeiro-caixeiro Técnico auxiliar de pecuária Vendedor	572
7	Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixeiro de 2. ^a Canalizador de 1. ^a Encarregado de transportes Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos Operador de supermercado de 2. ^a	516

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal Para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011
7	Operador de talho e ou peixaria de 2. ^a Operador de máquinas agrícolas Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1. ^a Segundo-caixeiro Serralheiro mecânico de 1. ^a Vulgarizador de 1. ^a	
8	Abastecedor de combustíveis..... Analista de 2. ^a Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 3. ^a Canalizador de 2. ^a Distribuidor Embalador Inseminador artificial..... Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Oficial electricista até três anos Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Operador de supermercado de 3. ^a Operador de talho e ou peixaria de 3. ^a Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Terceiro-caixeiro Telefonista Vulgarizador de 2. ^a	504

Níveis	Categorias profissionais	Em vigor até 30 de Junho de 2011	Em vigor a partir de 1 de Julho de 2011
9	Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Conferente Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Pedreiro-trolha de 1. ^a Pintor de construção civil de 1. ^a Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3. ^a Profissional de armazém Serralheiro mecânico de 3. ^a	496	500
10	Abastecedor de combustíveis de 1. ^a Contrastador..... Colhedor de amostras..... Motorista de ligeiros Pedreiro-trolha de 2. ^a Pintor de construção civil de 2. ^a Vulgarizador de 3. ^a	494	500
11	Abastecedor de combustíveis de 2. ^a Ajudante de motorista Auxiliar administrativo Pedreiro-trolha de 3. ^a Pintor de construção civil de 3. ^a Pré-oficial electricista do 2.º ano	493	500
12	Abastecedor de combustíveis de 3. ^a Empregado de cantina Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente de armazém.....	492	500

Níveis	Categorias profissionais	Em vigor até 30 de Junho de 2011	Em vigor a partir de 1 de Julho de 2011
13	Ajudante de electricista do 2.º ano Contínuo..... Estagiário (serviços administrativos) Estagiário (colhedor de amostras) Estagiário (vulgarizador) Guarda ou porteiro..... Operário não diferenciado Paquete..... Praticante Servente de construção civil Servente de limpeza.....	485	500
14	Encarregado de posto de recepção de leite..... Encarregado de sala de ordenha	3,56/hora (salário/hora com base no salário mínimo nacional)	

Lisboa, 4 de Abril de 2011.

Pela MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Tarouca e Lamego, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Vale do Vouga, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores de Vale de Cambra, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela COOPENAFIEL — Cooperativa Agrícola de Penafiel, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela COOPCÔA — Cooperativa Agrícola do Conselho do Sabugal, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Távora, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Vouzela, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Montemor-o-Velho, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 6 de Maio de 2011, a fl. 105 do livro n.º 11, com o n.º 66/2011, 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 Sitava Turismo, S. A., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Sitava Turismo, S. A. (primeiro outorgante), adiante designada por Empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com vínculo contratual permanente, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — CESP (segundo outorgante), adiante designado por Sindicato.

2 — A Sitava Turismo, S. A., tem por actividade principal a exploração comercial de um parque de campismo e caravanismo, sito na freguesia de Vila Nova de Milfontes, concelho de Odemira, e integra a secção «campismo, alojamentos complementares, restauração e similares», Classificação de Actividades Económicas (CAE 55300).

3 — Este AE, por decisão da Empresa, poderá ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)* e vigorará pelo prazo de três anos, sem prejuízo do n.º 2 seguinte, quanto à produção de efeitos

2 — Em Janeiro de cada ano acrescerá(ão), sobre os valores fixados para a tabela salarial, constantes do anexo I deste AE, e clausulado pecuniário, o(s) aumento(s) que resulte(m) da negociação entre as partes outorgantes deste AE.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer uma das partes outorgantes, nos termos da lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretende alterar, nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO II

Recursos humanos

Cláusula 4.ª

Admissões

1 — A Empresa só admitirá trabalhadores com 18 ou mais anos de idade.

2 — Por princípio, a admissão de um trabalhador far-se-á para a categoria profissional de empregado polivalente, no âmbito das categorias profissionais existentes, por um período máximo de dois anos.

3 — Por interesse da Empresa, esta poderá admitir trabalhadores com experiência profissional adequada para qualquer das categorias profissionais existentes.

Cláusula 5.ª

Formação profissional

1 — A Empresa promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, de modo que estes possam evoluir harmoniosamente na sua carreira profissional, recorrendo se necessário, a organismos exteriores.

2 — Tendo em conta a indispensável qualificação permanente, o trabalhador deve participar, de modo diligente e dedicado, nas acções de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 6.ª

Duração do tempo de trabalho

A duração máxima do tempo de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas por cinco dias de trabalho normal e dois dias de descanso.

Cláusula 7.ª

Troca de turnos de trabalho

1 — É permitida a troca de turnos de trabalho entre os trabalhadores que laborem em regime de trabalho por turnos, desde que eles os interessados o solicitem por escrito com, pelo menos, vinte e quatro horas de antecedência.

2 — Tais trocas de turno de trabalho só serão autorizadas desde que não haja inconveniente para o serviço, nem disso resultem quaisquer encargos adicionais para a Empresa.

CAPÍTULO IV

Férias, feriados e faltas

Cláusula 8.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias, calculado de acordo com as seguintes regras:

- a) 24 dias úteis, repartidos no período de Outubro de um ano a Maio do ano seguinte;
- b) 30 dias de calendário, se seguidos, tirando os feriados intercorrentes;
- c) 3 dias adicionais, aplicados nos termos da lei.

2 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual a um mês de retribuição, que será pago, com a retribuição do mês anterior àquele em que gozam o maior período de férias.

CAPÍTULO V

Remuneração e retribuição

Cláusula 9.^a

Componentes da retribuição ilíquida mensal

Para os efeitos previstos neste AE, considera-se retribuição ilíquida mensal a remuneração base mensal.

Cláusula 10.^a

Abonos diversos

Não se consideram integrantes da retribuição ilíquida mensal, as importâncias pagas a título de:

- a) Remuneração do trabalho nocturno
- b) Subsídio de trabalho por turnos
- c) Subsídio de função;
- d) Subsídio de coordenação;
- e) Abono diário para falhas;
- g) Subsídio de refeição;
- f) Subsídio diário de transporte.

Cláusula 11.^a

Remuneração base mensal

A remuneração base mensal é a que consta do anexo I do presente AE.

Cláusula 12.^a

Remuneração do trabalho nocturno

Aos trabalhadores que não prestem trabalho em regime por turnos, o tempo de trabalho nocturno, eventual e efectivamente, prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 13.^a

Subsídio de trabalho por turnos

O subsídio de trabalho por turnos é de montante correspondente a 25 % da remuneração base mensal, já integra a

totalidade das horas de trabalho nocturno, efectivamente realizadas, e só é devido quando se verifique, de facto, trabalho em regime por turnos que está na origem do seu pagamento.

Cláusula 14.^a

Subsídio de função

1 — Por livre decisão da Empresa, será atribuído aos trabalhadores cujas funções o justifiquem o subsídio de função, no valor de € 50.

2 — a) O subsídio de função será pago durante 11 meses do ano civil, desde que o trabalhador, a quem tenha sido atribuído, trabalhe, pelo menos, 20 dias completos no respectivo mês. Para este efeito, serão considerados os dias de férias gozados e as faltas justificadas, e comprovadas, nos termos da lei.

b) O subsídio de função não será pago no mês em que o trabalhador, a quem tenha sido atribuído, receba o subsídio de férias.

Cláusula 15.^a

Subsídio de coordenação

1 — É da competência da Empresa, a nomeação e a exoneração, por escrito, de titulares de funções de coordenação.

2 — O exercício da função de coordenação será remunerado com um subsídio de montante correspondente a 10 % do valor da remuneração base mensal auferida pelo trabalhador titular.

3 — Com a cessação do exercício da função de coordenação, deixa de ser devido o subsídio de coordenação, exclusivamente justificado e devido por esse exercício.

Cláusula 16.^a

Abono diário para falhas

Os trabalhadores que exerçam as funções de pagamento e ou recebimento de valores têm direito a um abono diário para falhas no valor de € 1,15.

Cláusula 17.^a

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho prestado, com o mínimo de quatro horas.

2 — O valor do subsídio de refeição referido no número anterior é de € 6,41, com efeitos a 1 de Outubro de 2011.

Cláusula 18.^a

Subsídio diário de transporte

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário de transporte por cada dia de trabalho, efectivamente, prestado nos seguintes termos:

- a) 1.º escalão — até 10 km — € 0,50;
- b) 2.º escalão — mais de 10 km — € 0,70.

Cláusula 19.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago com a retribuição do mês de Novembro, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

2 — No ano da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3 — No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio de Natal será abonado por inteiro com base na retribuição a que tiver direito no mês do falecimento.

CAPÍTULO VI**Segurança, higiene e saúde no trabalho****Cláusula 20.^a****Remuneração em caso de acidente de trabalho**

Em caso de acidente de trabalho, de que resulte baixa coberta pela empresa seguradora, a Empresa garantirá ao trabalhador, mensalmente e por todo o tempo daquela baixa, a diferença entre o valor, comprovadamente, pago pela empresa seguradora e o valor líquido da remuneração base mensal a que o trabalhador teria direito se estivesse, normalmente, a trabalhar.

Cláusula 21.^a**Organização do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho**

A Empresa assegurará o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei, com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 22.^a**Objectivos e princípios fundamentais na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

Os objectivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes.

Cláusula 23.^a**Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação 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 quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

CAPÍTULO VII**Actividade sindical****Cláusula 24.^a****Cobrança e entrega de quotas sindicais**

Mediante entrega de declaração escrita e assinada pelo trabalhador, a Empresa procederá, nos termos da lei e sem encargos, quer para o trabalhador, quer para o Sindicato, à dedução do valor da quota sindical respectiva na retribuição do trabalhador e procederá à sua entrega ao Sindicato até ao dia 15 do mês seguinte.

CAPÍTULO VIII**Comissão paritária****Cláusula 25.^a****Comissão paritária**

1 — É instituída a comissão paritária para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste AE.

2 — A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela Empresa e pelo Sindicato.

3 — A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida.

4 — A comissão paritária estabelecerá o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO VIII**Disposições diversas****Cláusula 26.^a****Definição geral**

1 — O AE, para além da Empresa, abrange 24 trabalhadores.

2 — Em tudo quanto não é excepcionado nas cláusulas deste AE, é aplicável a legislação geral que regulamenta a prestação do trabalho, em cada momento em vigor.

Cláusula 27.^a**Revogação de protocolos anteriores**

Com a outorga deste AE são revogados, e deixam de produzir quaisquer efeitos, protocolos anteriores sobre a mesma matéria.

ANEXO I**Tabela salarial**

(com efeitos a 1 de Janeiro de 2011)

Categoria profissional	Remuneração mensal (euros)
Encarregado(a) de parque	935
Técnico de organização administrativa III	682

Categoria profissional	Remuneração mensal (euros)
Técnico de organização administrativa II	658
Técnico de organização administrativa I	634
Recepcionista IV	658
Recepcionista III	634
Recepcionista II	616
Recepcionista I	588
Vigilante IV	658
Vigilante III	634
Vigilante II	616
Vigilante I	588
Guarda III	616
Guarda II	(*) 550
Guarda I	505
Supervisor de restauração	658
Empregado(a) de mesa/bar III	616
Empregado(a) de mesa/bar II	(*) 550
Empregado(a) de mesa/bar I	505
Cozinheiro(a)	616
Ajudante de cozinha	(*) 550
Empregado(a) de limpeza	505
Empregado polivalente	(**)

(*) Este valor só é atingido em 1 de Janeiro de 2012. Em 1 de Janeiro de 2011 estes trabalhadores serão enquadrados numa posição intermédia de € 525.

(**) Valor do salário mínimo nacional, em cada momento em vigor.

ANEXO II

Categorias profissionais — Definição de funções

Encarregado(a) de parque. — É o trabalhador que coordena actividades e executa tarefas no que respeita à instalação de clientes e à manutenção, à conservação, ao azeite, à segurança e à vigilância da área do parque de campismo e de caravanismo; elabora relatórios sobre a sua actividade, anomalias e irregularidades verificadas, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras.

Conduz, manobra e opera com viaturas automóveis, *dumppers*, tractores com e sem atrelado.

Técnico(a) de organização administrativa III. — Planeia, programa, coordena e executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, no âmbito da administração de pessoal, secretariado, atendimento público e apoio administrativo. Exerce, nomeadamente, funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à Empresa. Contacta entidades internas e externas, tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da Empresa. Colabora em estudos e coordena as necessidades de prevenção e segurança com vista proteger pessoas e bens de acidentes ou acções criminosas, e de riscos relacionados com o trabalho, acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Assegura a gestão técnica de recursos humanos. Exerce funções de recrutamento e selecção, elaboração e controlo dos contratos, horários e controlo de assiduidade. Controla a aplicação das acções de formação profissional decididas pela Empresa. Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores, e efectua pagamentos, recebimentos, e da gestão e controlo de *stocks*.

Pode, sempre que necessário, executar tarefas da categoria profissional de rececionista.

Pode coordenar e apoiar outros trabalhadores de menor qualificação da sua ou de outras categorias profissionais.

Técnico(a) de organização administrativa II. — Executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, no âmbito da administração de pessoal, secretariado, atendimento público e apoio administrativo. Exerce, nomeadamente, funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à Empresa. Contacta entidades internas e externas, tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da Empresa. Colabora em estudos e coordena as necessidades de prevenção e segurança com vista proteger pessoas e bens de acidentes ou acções criminosas, e de riscos relacionados com o trabalho, acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Assegura a gestão técnica de recursos humanos. Exerce funções de recrutamento e selecção, elaboração e controlo dos contratos, horários e controlo de assiduidade. Controla a aplicação das acções de formação profissional decididas pela Empresa. Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores, e efectua pagamentos e recebimentos, e da gestão e controlo de *stocks*.

Pode, sempre que necessário, executar tarefas da categoria profissional de rececionista.

Pode coordenar e apoiar outros trabalhadores de menor qualificação da sua ou de outras categorias profissionais.

Pode passar à categoria profissional de técnico(a) de organização administrativa III, após permanência de 36 meses completos como técnico(a) de organização administrativa II, desde que haja vaga, se verifique o domínio da língua inglesa, uma avaliação positiva do desempenho, bem como o aproveitamento na formação profissional.

Técnico de organização administrativa I. — Executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, no âmbito da administração de pessoal, secretariado, atendimento público e apoio administrativo. Exerce nomeadamente funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à Empresa. Contacta entidades internas e externas, tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da Empresa. Coordena as necessidades de prevenção e segurança com vista proteger pessoas e bens de acidentes ou acções criminosas, e de riscos relacionados com o trabalho, acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Assegura a gestão técnica de recursos humanos. Exerce funções de recrutamento, elaboração e controlo dos contratos, horários e controlo de assiduidade. Controla a aplicação das acções de formação profissional decididas pela Empresa. Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade da gestão e de controlo de *stocks*.

Pode, sempre que necessário, executar tarefas da categoria profissional Rececionista.

Pode passar à categoria profissional de técnico(a) de organização administrativa II, após permanência de 24 meses completos como técnico(a) de organização administrativa I, desde que haja vaga, se verifique o domínio da língua inglesa e o aproveitamento na formação profissional.

Rececionista IV. — É o trabalhador que acolhe e atende os clientes e o público em geral, presta-lhes informações diversas, nomeadamente sobre as condições do parque, suas normas de funcionamento, preços, características e sua envolvente, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras; efectua trabalhos de escritório e a inscrição dos clientes,

emitindo e entregando toda a documentação para a estadia no parque; executa as tarefas necessárias à regularização das contas dos clientes, emitindo as facturas e procedendo ao recebimento das mesmas, seja através de numerário, de cheque ou de cartões de crédito/débito; utiliza equipamento informático e manual para execução das tarefas descritas, devendo manter os equipamentos e o local de trabalho em bom estado de conservação e limpeza.

Pode elaborar relatórios sobre anomalias e outras ocorrências verificadas na sua área de trabalho.

Pode coordenar e apoiar outros trabalhadores de menor qualificação.

Pode, sob coordenação, executar tarefas da categoria profissional de técnico de organização administrativa, para que tenha competências.

Recepcionista III. — É o trabalhador que acolhe e atende os clientes e o público em geral, presta-lhes informações diversas, nomeadamente sobre as condições do parque, suas normas de funcionamento, preços, características e sua envolvente, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras; efectua trabalhos de escritório e a inscrição dos clientes, emitindo e entregando toda a documentação para a estadia no parque; executa as tarefas necessárias à regularização das contas dos clientes, emitindo as facturas e procedendo ao recebimento das mesmas, seja através de numerário, de cheque ou de cartões de crédito/débito; utiliza equipamento informático e manual para execução das tarefas descritas, devendo manter os equipamentos e o local de trabalho em bom estado de conservação e limpeza.

Pode apoiar outros trabalhadores de menor qualificação.

Pode, sob coordenação, executar tarefas da categoria profissional de técnico de organização administrativa, para que tenha competências.

Pode passar, desde que haja vaga, à categoria profissional recepcionista IV, ou para a categoria de técnico de organização administrativa II, após permanência de 24 meses completos como recepcionista III, desde que se verifique o domínio da língua inglesa e o aproveitamento na formação profissional.

Recepcionista II. — É o trabalhador que acolhe e atende os clientes e o público em geral, presta-lhes informações diversas, nomeadamente sobre as condições do parque, suas normas de funcionamento, preços, características e sua envolvente, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras; efectua trabalhos de escritório e a inscrição dos clientes, emitindo e entregando toda a documentação para a estadia no parque; executa as tarefas necessárias à regularização das contas dos clientes, emitindo as facturas e procedendo ao recebimento das mesmas, seja através de numerário, de cheque ou de cartões de crédito/débito; utiliza equipamento informático e manual para execução das tarefas descritas, devendo manter os equipamentos e o local de trabalho em bom estado de conservação e limpeza.

Pode, sob coordenação, executar tarefas da categoria profissional de técnico de organização administrativa, para que tenha competências.

Pode passar à categoria profissional de recepcionista III, ou, desde que haja vaga, para a categoria profissional de técnico de organização administrativa I, após permanência de 24 meses completos como recepcionista II, desde que se verifique o domínio da língua inglesa e o aproveitamento na formação profissional.

Recepcionista I. — É o trabalhador que acolhe e atende os clientes e o público em geral, presta-lhes informações diversas, nomeadamente sobre as condições do parque, suas normas de funcionamento, preços, características e sua envolvente, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras; efectua trabalhos de escritório e a inscrição dos clientes, emitindo e entregando toda a documentação para a estadia no parque; executa as tarefas necessárias à regularização das contas dos clientes, emitindo as facturas e procedendo ao recebimento das mesmas, seja através de numerário, de cheque ou de cartões de crédito e ou débito; utiliza equipamento informático e manual para execução das tarefas descritas, devendo manter os equipamentos e o local de trabalho em bom estado de conservação e limpeza.

Pode, sob coordenação, executar tarefas da categoria profissional de técnico de organização administrativa, para que tenha competências.

Inicia a carreira e pode passar à categoria profissional de recepcionista II, após permanência de 24 meses completos como recepcionista I e tendo em conta o domínio da língua inglesa e o aproveitamento na formação profissional.

Vigilante IV. — É o trabalhador que executa tarefas, em regime de polivalência, que respeitam à instalação de clientes e à manutenção, à conservação, ao asseio, à segurança e à vigilância da área do parque de campismo e caravanismo e outros equipamentos complementares e ambientais, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras. Conduz, manobra e opera vários equipamentos nomeadamente, viaturas automóveis, tractores com ou sem atrelado e *dumpers*. Pode elaborar relatórios sobre anomalias e outras ocorrências verificadas na sua área de trabalho.

Pode coordenar e apoiar outros trabalhadores de menor qualificação.

Vigilante III. — É o trabalhador que executa tarefas, em regime de polivalência, que respeitam à instalação de clientes e à manutenção, à conservação, ao asseio, à segurança e à vigilância da área do parque de campismo e caravanismo bem como de outros equipamentos complementares e ambientais, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras. Conduz, manobra e opera vários equipamentos nomeadamente com viaturas automóveis, tractores com ou sem atrelado e *dumpers*.

Pode passar à categoria profissional de vigilante IV, após permanência de 24 meses completos como vigilante III, desde que esteja habilitado com carta de condução para de tractores, com ou sem atrelado, tendo em conta o aproveitamento na formação profissional, e haja vaga para aquela categoria profissional.

Vigilante II. — É o trabalhador que executa tarefas, em regime de polivalência, que respeitam à instalação de clientes e à manutenção, à conservação, ao asseio, à segurança e à vigilância da área do parque de campismo e caravanismo, bem como de outros equipamentos complementares e ambientais, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras. Pode conduzir, manobrar e operar vários equipamentos nomeadamente com *dumpers* e tractores se para isso estiver habilitado.

Pode passar à categoria profissional vigilante III, após permanência de 24 meses completos como vigilante II desde que esteja habilitado com carta de condução para tractores, com ou sem atrelado e tendo em conta o aproveitamento na formação profissional.

Vigilante 1. — É o trabalhador que executa tarefas, em regime de polivalência, que respeitam à instalação de clientes e à manutenção, à conservação, ao asseio, à segurança e à vigilância da área do parque de campismo e caravanismo bem como de outros equipamentos complementares e ambientais.

Pode conduzir, manobrar e operar com *dumpers* e tractores se para isso estiver habilitado. Inicia a carreira e pode passar à categoria profissional de vigilante II, após permanência de 24 meses completos como vigilante I.

Guarda III. — É o trabalhador que presta serviço de controlo, vigilância, prevenção e segurança no parque de campismo incluindo as portarias; zela pela segurança de pessoas e bens; acompanha e opera o sistema de controlo dos movimentos de entrada e saída de pessoas, veículos e equipamentos e regista a eventual verificação de anomalias, utilizando meios manuais ou informáticos, e uma ou mais línguas estrangeiras.

Pode executar tarefas, em regime de polivalência, que respeitam à manutenção, à conservação e ao asseio da área do parque de campismo e caravanismo.

Pode apoiar outros trabalhadores de menor qualificação.

Guarda II. — É o trabalhador que presta serviço de controlo, vigilância, prevenção e segurança no parque de campismo, incluindo as portarias; zela pela segurança de pessoas e bens; acompanha e opera o sistema de controlo dos movimentos de entrada e saída de pessoas, veículos e equipamentos e regista a eventual verificação de anomalias, utilizando meios manuais ou informáticos, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras.

Pode executar tarefas, em regime de polivalência, que respeitam à manutenção, à conservação e ao asseio da área do parque de campismo e caravanismo.

Pode apoiar outros trabalhadores de menor qualificação, e pode passar à categoria profissional de guarda III, após permanência de 24 meses completos como guarda II, domine a língua inglesa, tendo em conta o aproveitamento na formação profissional e haja vaga para aquela categoria profissional.

Guarda I. — É o trabalhador que presta serviço de controlo, vigilância, prevenção e segurança no parque de campismo incluindo as portarias; zela pela segurança de pessoas e bens; acompanha e opera o sistema de controlo dos movimentos de entrada e saída de pessoas, veículos e equipamentos e regista a eventual verificação de anomalias utilizando meios manuais ou informáticos.

Pode executar tarefas, em regime de polivalência, que respeitam à manutenção, à conservação e ao asseio da área do parque de campismo e caravanismo.

Inicia a carreira e pode passar à categoria profissional de guarda II, após permanência de 24 meses completos como guarda I.

Supervisor de restauração. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas alcoólicas e não alcoólicas a clientes; limpa os aparadores; põe as mesas; apresenta a ementa, regista os pedidos e transmite-os à cozinha; emite facturas e cobra contas em numerário, cheque e cartões de crédito e ou débito, e todas as restantes tarefas inerentes à profissão, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras, meios informáticos e manuais. Executa tarefas no âmbito das compras armazenagem, e da gestão e controlo de *stocks*.

Coordena e apoia trabalhadores de menor qualificação. Coordena e dirige a actividade em todos os estabelecimentos de restauração e similares da empresa.

Empregado(a) de mesa/bar III. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas alcoólicas e não alcoólicas a clientes; limpa os aparadores; põe as mesas; apresenta a ementa, regista os pedidos e transmite-os à cozinha; emite facturas e cobra contas em numerário, cheque e cartões de crédito e ou débito, e todas as restantes tarefas inerentes à profissão, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras, meios informáticos e manuais. Pode executar tarefas no âmbito das compras armazenagem, e da gestão e controlo de *stocks*.

Pode coordenar e apoiar trabalhadores de menor qualificação.

Empregado(a) de mesa/bar II. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas alcoólicas e não alcoólicas a clientes; limpa os aparadores; põe as mesas; apresenta a ementa, regista os pedidos e transmite-os à cozinha; emite facturas e cobra contas em numerário, cheque e cartões de crédito e ou débito, e todas as restantes tarefas inerentes à profissão, utilizando uma ou mais línguas estrangeiras, meios informáticos e manuais.

Pode passar à categoria profissional de empregado(a) de mesa/bar III, após permanência de 24 meses completos como empregado de mesa/bar II, desde que haja vaga para a referida categoria profissional.

Empregado(a) de mesa/bar I. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas alcoólicas e não alcoólicas a clientes; limpa os aparadores; põe as mesas; apresenta a ementa, regista os pedidos e transmite-os à cozinha; emite facturas e cobra contas em numerário, cheque e cartões de crédito e ou débito, e todas as restantes tarefas inerentes à profissão, utilizando meios informáticos e manuais.

Pode passar à categoria profissional de empregado(a) de mesa/bar II, após permanência de 24 meses completos como empregado de mesa/bar I.

Cozinheiro(a). — É o trabalhador que, semanalmente, organiza as ementas; lava, corta e limpa os alimentos; confecciona refeições, preparando, temperando e cozinhando alimentos; prepara as guarnições para os pratos; coordena e ou executa os trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha; orienta, funcionalmente, o pessoal auxiliar; vigia e zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene das instalações.

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que colabora, semanalmente, na organização das ementas; lava, corta e limpa os alimentos; confecciona refeições, preparando, temperando e cozinhando alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa os trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene das instalações.

Empregado(a) de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma escritórios, balneários e outras instalações; limpa e lava superfícies, encera soalhos; esvazia cestos de lixo; arruma móveis e objectos; lava, limpa e ou repõe produtos nas instalações sanitárias.

Empregado polivalente. — É o trabalhador que, enquadrado por outros de maior qualificação, executa tarefas simples, com mobilidade funcional, no âmbito das diversas funções existentes.

Brejo da Zimbreira, 20 de Março de 2011.

Pela Sitava Turismo, S. A.:

Luís Manuel Gomes Rosa, mandatário.

João Rocha da Eira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — CESP:

Casimiro Manuel Serra Santos, representante.

Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, representante.

Depositado em 10 de Maio de 2011, a fl. 105 do livro n.º 11, com o n.º 68/2011, 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 ALTRIFLORESTAL, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Inter-sindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a ALTRIFLORESTAL, S. A., adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2 — O AE aplica-se à empresa ALTRIFLORESTAL, S. A., com actividade de silvicultura e estabelecimentos em todo o território nacional.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção 34 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção

será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1 — A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.ª

Contratos a termo

1 — A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

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

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Aplicar aos trabalhadores-estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;

j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;

b) 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;

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

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

e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

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

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

Exercício da actividade sindical na empresa

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

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

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de 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, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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 reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 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.

Cláusula 17.^a**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a**Trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV**Prestação do trabalho****Cláusula 19.^a****Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais

de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a**Trabalho em regime de turnos**

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10 — Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (cinco equipas), quando em horário de apoio (das 8 às 16 horas), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de € 5,14.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias

seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (das 8 às 16 horas), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a, bem como do seu limite máximo que será de duzentas horas por ano.

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de € 15,90;

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de € 5,14.

5 — Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^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 — Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de € 9,34, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 42.^a

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
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.

Cláusula 27.^a

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, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a**Definição de falta**

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.^a**Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

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

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

f) Parto da esposa, durante os dias úteis seguidos ou interpolados, previstos na lei;

g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

h) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

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

j) Doença ou acidente do trabalhador;

k) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e k) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a**Consequências das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea g) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas i) e k) do n.º 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^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 de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI**Retribuição****Cláusula 32.^a****Definição de retribuição**

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

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integral, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.^a para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos — € 235,50 mensais;

b) Dois turnos rotativos — € 83 mensais.

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 tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 32.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^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, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será cor-

respondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a

Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de € 0,75, € 0,40 e € 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a

Abono por falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de € 23,81 relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo 1.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a

Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

Cantina — Subsídio de refeição

1 — A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina compartilharão, cada um, com a importância de € 0,05 no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as comparticipações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de € 5,64 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância terão direito a um subsídio de refeição de € 5,64 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas, ou equivalente, que recebam o subsídio de refeição de € 5,64, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de € 5,64;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de € 5,64.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, a empresa garantirá a partir do 4.º dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — 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.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8 — Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de receção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

Direitos especiais dos menores

A admissão e os direitos especiais de menores, serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Actividade na mata

Cláusula 48.^a

Definição

Para efeitos do presente capítulo são as seguintes as definições de «local de trabalho», «ponto de reunião» e «centros de irradiação»:

Local de trabalho — a zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pela empresa;

Ponto de reunião e centros de irradiação — lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter, tanto quanto possível, em conta a residência habitual dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Subsídios de transporte e alimentação, dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de € 3,60, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência, dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de refeição para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 42.^a

Cláusula 50.^a

Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

- a) Transporte a cargo da empresa de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;
- b) Um subsídio diário no valor de € 11,80 por dia efectivo de trabalho;
- c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

Cláusula 51.^a

Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona, a empresa deverá assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião, quando se verifiquem os casos previstos nas alíneas a), d), e) e j) da cláusula 29.^a

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 52.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da

sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 53.^a

Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 54.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 56.^a

Disposição final

1 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.^a e no n.º 1 da cláusula 25.^a do AE, não é aplicável aos demais trabalhadores da ALTRIFLORESTAL, S. A.

2 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo I	Técnico superior.	1 281
Grupo II	Chefe de região florestal adjunto Secretária de administração/direcção Técnico administrativo sénior	1 172
Grupo III	Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico de informática Tesoureiro	1 060
Grupo IV	Encarregado do Departamento Florestal Encarregado de região florestal Técnico de compras e materiais	948

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo V	Assistente administrativo sénior Comprador Empregado dos serviços externos Encarregado florestal Operador de informática sénior	882
Grupo VI	Assistente administrativo Condutor de equipamento agrícola Medidor florestal Operador de informática Telefonista-recepcionista sénior.	810
Grupo VII.	Telefonista-recepcionista	747
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões).	715
Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões) Guarda florestal Praticante sénior (de todas as profissões)	663
Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões) Praticante (de todas as profissões).	633

ANEXO II

Categorias profissionais por áreas de actividade

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de construção civil.	Auxiliar não especializado sénior									×	
	Praticante sénior.									×	
	Praticante										×
	Assistente administrativo sénior					×					
	Assistente administrativo.						×				
	Auxiliar não especializado.										×
	Empregado dos serviços externos					×					
Trabalhadores de escritório	Estagiário								×		
	Operador de informática sénior					×					
	Operador de informática						×				
	Secretária de administração/direcção.		×								
	Secretária de direcção			×							
	Técnico administrativo sénior		×								
	Técnico administrativo.			×							
	Técnico de informática			×							
	Técnico superior.	×									
Trabalhadores de comércio	Telefonista-recepcionista sénior.						×				
	Telefonista-recepcionista							×			
	Tesoureiro.			×							
	Comprador					×					
	Técnico de compras e materiais.				×						
Trabalhadores de região florestal.	Chefe de região florestal adjunto.		×								
	Condutor de equipamento agrícola						×				
	Encarregado de região florestal				×						
	Encarregado do departamento Florestal.				×						
	Encarregado florestal					×					
Trabalhadores de região florestal.	Guarda florestal									×	
	Medidor florestal						×				

ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas

simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Auxiliar não Especializado Sénior — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de Auxiliar não Especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Operador de informática sénior. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *online*. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborador na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua

correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico de informática. — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas e confere as respectivas existências; prepara os fundos

para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador. — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Técnico de compras e materiais. — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Trabalhadores de região florestal

Chefe de região florestal adjunto. — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de região florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controlo deste. Tem a seu cargo, um carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de floresta, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de região florestal na planificação das actividades, controlo da sua execução e elaboração do orçamento anual.

Condutor de equipamento agrícola. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores e máquinas agrícolas ou florestais, observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela boa conservação e limpeza dos equipamentos. Pode ainda desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Encarregado de região florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Encarregado do Departamento Florestal. — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal.

Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação, tem liberdade de acção.

Encarregado florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Guarda florestal. — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância, passando ronda às propriedades. Pode executar outras tarefas de índole agrícola.

Medidor florestal. — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional.
1 — Quadros superiores.	Técnico superior.
2 — Quadros médios	Chefe de região florestal adjunto. Secretária de administração/direcção.
3 — Quadros intermédios(encarregados, contramestres e chefes de equipa).	Encarregado de região florestal. Encarregado do Departamento Florestal. Encarregado florestal.
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados.	Assistente administrativo. Comprador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Telefonista-recepcionista. Tesoureiro.
5 — Profissionais semiqualeificados	Condutor de equipamento agrícola. Empregado dos serviços externos. Estagiários. Guarda florestal. Medidor florestal.
6 — Profissionais não qualificados . . .	Auxiliar não especializado.

Constância, 6 de Maio de 2011.

Pela ALTRIFLORESTAL, S. A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, mandatária.
Luís Filipe Domingos Patornilho, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — FEVICOM:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — FE-SAHT:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-Norte — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE — Sul — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 5 de Maio de 2011. — O Secretariado: *José Joaquim Franco Antunes* — *Delfim Tavares Mendes*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares 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.

Lisboa, 5 de Maio de 2011. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 4 de Maio de 2011. — A Direcção Nacional: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — Rodolfo José Caseiro.*

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de 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;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 3 de Maio de 2011. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 10 de Maio de 2011, a fl. 105 do livro n.º 11, com o n.º 70/2011, 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 CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., adiante designada por empresa, e, do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2 — O AE aplica-se à empresa CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., com actividade de industrial de produção de pasta celulósica para papel e estabelecimentos em todo o território nacional.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º e 497.º, do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção 212 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A idade, as habilitações mínimas de admissão bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o

contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 10.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a**Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a**Garantia dos trabalhadores**

1 — É proibido à empresa:

- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- b) 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;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a**Exercício da actividade sindical na empresa**

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de 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, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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 reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 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.

Cláusula 17.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50% de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 30 minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime

de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de 40 horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de 40 horas semanais, nos termos previstos da lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a 30 minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10 — Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (cinco equipas), quando em horário de apoio (das 8 às 16 horas), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de € 5,14.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (das 8 às 16 horas), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da

remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de € 15,90;

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de € 5,14.

5 — Sempre que o trabalho suplementar em dia útil não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^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 — Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de € 9,34, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 42.^a

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
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.

Cláusula 27.^a

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, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

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

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

f) Parto da esposa, durante os dias úteis seguidos ou interpolados, previstos na lei;

g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

h) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

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

j) Doença ou acidente do trabalhador;

k) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e k) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no 1.º ou 2.º período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea g) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas i) e k) do n.º 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^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 de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

Definição de retribuição

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

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das

percentagens fixadas na cláusula 34.^a para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos — € 235,50 mensais;
- b) Dois turnos rotativos — € 83 mensais.

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 tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 32.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^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, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando a trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a

Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a

Abono por falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de € 23,81 relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a

Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

Cantina — Subsídio de refeição

1 — A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de € 0,05 no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de € 5,64 por cada dia de trabalho efectivamente prestado,

nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância terão direito a um subsídio de refeição de € 5,64 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

- a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.ª, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de € 5,64, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);
- c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de € 5,64;
- d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de € 5,64.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e da parte final do n.º 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.ª

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do 4.º dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, a empresa garantirá a partir do 4.º dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — 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.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8 — Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.ª

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.ª

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.ª

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.ª

Direitos especiais dos menores

A admissão e os direitos especiais de menores serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 48.ª

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da sua

aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 49.^a

Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará

obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 52.^a

Disposição final

1 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.^a e no n.º 1 da cláusula 25.^a do AE não é aplicável aos demais trabalhadores da CAI-MA — Indústria de Celulose, S. A.

2 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

(Em euros)		
Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior.	1 281
Grupo II	Agente de métodos.	1 172
	Assistente de produção de pasta	
	Chefe de ensaios de laboratório	
	Desenhador projectista.	
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras.	
	Encarregado de armazém.	
	Encarregado de realização — civil . . .	
	Encarregado de realização — instrumentos	
	Encarregado de realização — eléctrica	
	Encarregado de realização — mecânica	
	Encarregado de segurança	
	Preparador — programador	
Grupo III . . .	Secretária de administração/d direcção	1 060
	Supervisor de turno de produção de energia	
	Supervisor de turno de produção de pasta	
	Técnico administrativo sénior	
Grupo IV . . .	Assistente de vendas	948
	Secretária de direcção	
	Técnico administrativo.	
	Técnico de informática	
	Tesoureiro.	
Grupo V	Técnico comercial	948
	Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos	
	Técnico de apoio ao Gabinete Técnico	
	Técnico de compras e materiais. . . .	
	Técnico de instrumentos	
Grupo V	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Sénior	
	Analista de ensaios.	
	Assistente administrativo sénior	
	Comprador	
	Desenhador	
	Electromecânico de instrumentos sénior	
	Empregado dos serviços externos . . .	
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta.	
Grupo V	Medidor	

(Em euros)			(Em euros)		
Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações	Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo V	Motorista	882	Grupo VI . . .	Oficial de manutenção soldador.	
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior			Oficial de manutenção torneiro	
	Oficial de manutenção electricista sénior			Operador de campo de produção de energia	
	Oficial de manutenção pedreiro sénior			Operador de campo de produção de pasta	
	Oficial de manutenção pintor sénior			Operador de ETAR.	
	Oficial de manutenção serralheiro sénior			Operador de informática	
	Oficial de manutenção soldador sénior			Operador de processo da preparação de madeiras	
	Oficial de manutenção torneiro sénior			Operador de processo de produção de pasta	
	Operador-coordenador			Operador de recuperação	
	Operador de informática sénior			Técnico do controlo da qualidade	
	Operador de ETAR sénior			Telefonista recepcionista sénior.	
	Operador de processo de produção de energia				
	Operador de sala de controlo				
Grupo VI	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico.	810	Grupo VII. . .	Condutor de equipamento de processo	747
	Analista de laboratório.			Condutor de equipamento de transporte	
	Assistente administrativo.			Conferente	
	Auxiliar de segurança			Contínuo.	
	Condutor de equipamento de transporte sénior			Ferramenteiro.	
	Conferente sénior.		Grupo VIII. . .	Estagiário (de todas as profissões). . .	715
	Electromecânico de instrumentos		Grupo IX . . .	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões)	663
	Ferramenteiro sénior			Empregado dos serviços sociais.	
	Oficial de manutenção carpinteiro.			Praticante sénior (de todas as profissões)	
	Oficial de manutenção electricista.		Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões)	633
	Oficial de manutenção lubrificador.			Praticante (de todas as profissões). . .	
	Oficial de manutenção pedreiro.				
	Oficial de manutenção pintor.				
	Oficial de manutenção serralheiro				

ANEXO II

Categorias profissionais por áreas de actividade

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de construção civil	Auxiliar não especializado sénior		×							×	
	Encarregado de realização — civil		×								
	Oficial de manutenção — carpinteiro sénior					×					
	Oficial de manutenção — carpinteiro						×				
	Oficial de manutenção — pedreiro sénior					×					
	Oficial de manutenção — pedreiro						×				
	Oficial de manutenção — pintor sénior					×					
	Oficial de manutenção — pintor						×				
	Praticante sénior.									×	
	Praticante										×
Trabalhadores de escritório	Assistente administrativo sénior					×					
	Assistente administrativo.						×				
	Assistente de vendas			×							
	Auxiliar não especializado.										×
	Contínuo.							×			
	Empregado dos serviços externos					×					
	Empregado dos serviços sociais.									×	
	Estagiário								×		
	Operador de informática sénior					×					
	Operador de informática						×				
	Secretária de administração/direcção.		×								
	Secretária de direcção			×							
	Técnico administrativo sénior		×								
	Técnico administrativo.			×							
	Técnico comercial				×						
	Técnico de informática			×							
	Técnico superior.	×									
	Telefonista-recepcionista sénior.						×				

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
	Telefonista-recepcionista Tesoureiro.			×				×			
Trabalhadores de comércio	Auxiliar não especializado sénior Comprador Conferente sénior. Conferente Encarregado de armazém. Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta Técnico de compras e materiais.					×	×	×		×	
Electricistas	Aprendiz. Encarregado de realização — eléctrica Oficial de manutenção — electricista sénior Oficial de manutenção — electricista Operador de processo de produção de energia. Praticante sénior. Praticante		×			×	×			×	×
Trabalhadores químicos e de celulose	Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente de produção de pasta Auxiliar de segurança Auxiliar não especializado sénior Chefe de ensaios de laboratório. Condutor de equipamento de processo Condutor de equipamento de transporte sénior Condutor de equipamento de transporte Encarregado de segurança Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras Medidor Operador coordenador Operador de campo de produção de pasta Operador de ETAR sénior Operador de ETAR. Operador de processo de produção de pasta Operador do processo da preparação de madeiras Operador de recuperação Operador de sala de controlo Praticante sénior. Praticante Supervisor de turno de produção de pasta Técnico de controlo da qualidade		×			×	×			×	
Trabalhadores metalúrgicos	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior Administrativo de apoio ao gabinete técnico. Agente de métodos. Auxiliar não especializado sénior Electromecânico de instrumentos sénior Electromecânico de instrumentos Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — mecânica Ferramenteiro sénior Ferramenteiro. Oficial de manutenção — lubrificador Oficial de manutenção — serralheiro sénior Oficial de manutenção — serralheiro Oficial de manutenção — soldador sénior. Oficial de manutenção — soldador Oficial de manutenção — torneiro Sénior. Oficial de manutenção — torneiro. Preparador programador Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos Técnico de apoio ao Gabinete Técnico Técnico de instrumentos		×			×	×			×	
Técnicos de desenho	Desenhador Desenhador-projectista.		×			×					

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trab. rodoviários	Motorista					×					
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia						×				
	Operador de processo de produção de energia					×					
	Supervisor de turno de produção de energia		×								

ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização — civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda

tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de

assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas. — É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo. — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *online*. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da adminis-

tração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborador na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial. — Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática. — É o operador de informática que pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão

superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador. — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecção do mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior. — É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente. — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá exe-

cutar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel do armazém/controlador do armazém de pasta. — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Técnico de compras e materiais. — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização — eléctrica. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior. — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desmanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desmanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acidentalmente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança. — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolemia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado, e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório. — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos

ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior. — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte. — É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor. — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta. — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior. — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o *stock* de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR. — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação. — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias

no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta. — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à formação, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade. — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos no que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. — É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos. — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos

novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenagens simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos. — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização — instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização — mecânica. — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior. — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Proceda à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Proceda à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil). — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferrenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador. — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções pré-definidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de *stocks* e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita no sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do Gabinete Técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, proce-

dendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia. — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia. — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1 — Quadros superiores.	Técnico superior.
2 — Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório. Secretária de administração/direcção. Assistente de produção de pasta.

Enquadramento	Categoria profissional
3 — Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa).	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de segurança. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta.
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados.	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Condutor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista. Oficial de manutenção lubrificador. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor. Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador. Oficial de manutenção torneiro. Operador-coordenador. Operador de informática. Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico comercial. Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de Apoio ao Gabinete Técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade. Telefonista recepcionista. Tesorreiro.
5 — Profissionais semiquualificados	Auxiliar de segurança. Conferente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos serviços sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Medidor. Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta.

Enquadramento	Categoria profissional
6 — Profissionais não qualificados	Operador de ETAR. Operador de recuperação. Auxiliar não especializado.

Constância, 6 de Maio de 2011.

Pela CAIMA — Indústria de Celulose, S. A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, mandatária.
Luís Filipe Domingos Patornilho, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — FEVICOM:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — FESAHT:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.
Hélder Manuel Martins Lopes, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades
Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 5 de Maio de 2011. — O Secretariado: *José
Joaquim Franco Antunes — Delfim Tavares Mendes.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares 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.

Lisboa, 5 de Maio de 2011. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 3 de Maio de 2011. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de 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;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 3 de Maio de 2011. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 10 de Maio de 2011, afl. 105 do livro n.º 11, com o n.º 69/2011, 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 Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.

O acordo de empresa celebrado entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2010, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange a Associação Académica de Coimbra e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2010.

2 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3 — Este AE abrange a Associação Académica de Coimbra e 17 trabalhadores.

4 — Este AE é aplicado, no distrito de Coimbra, aos serviços prestados nas actividades associativas, agências de viagem e turismo, iniciativas culturais e acção social, desenvolvidas pela AAC (CAE — Rev. 91333, 9231 e 853).

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — *(Mantém-se.)*
2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2011 e serão revistas anualmente.

- 3 — *(Mantém-se.)*
4 — *(Mantém-se.)*
5 — *(Mantém-se.)*
6 — *(Mantém-se.)*
7 — *(Mantém-se.)*
8 — *(Mantém-se.)*
9 — *(Mantém-se.)*
10 — *(Mantém-se.)*
11 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 10.^a

Remuneração do trabalho

1 — *(Mantém-se.)*
2 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 36.
3 — *(Mantém-se.)*
4 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 11.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores que perfaçam três anos de permanência na mesma categoria profissional têm direito a uma diuturnidade de € 32, 50, até ao limite de cinco diuturnidades.
2 — *(Mantém-se.)*

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Categoria	Remuneração (em euros)
I	Contabilista, chefe de departamento, tesoureiro	965,40
II	Chefe de serviços	820,40
III	Chefe de secção, encarregado de bar, encarregado de balcão (hot.)	770,60
IV	Secretário de direcção	736,70

Nível	Categoria	Remuneração (em euros)
V	Primeiro-escriturário, técnico de turismo de 1. ^a , operador de computador de 1. ^a , auxiliar de contabilidade de 1. ^a	646,30
VI	Segundo-escriturário, operador de computador de 2. ^a , auxiliar de contabilidade de 2. ^a , primeiro-empregado de mesa/balcão (hot.); primeiro-empregado de balcão (com.); primeiro-cozinheiro, recepcionista de 1. ^a , técnico de turismo de 2. ^a , empregado de bar de 1. ^a , cozinheiro de 1. ^a	599,40
VII	Terceiro-escriturário, técnico de turismo de 3. ^a ; operador de computador de 3. ^a , auxiliar de contabilidade de 3. ^a , segundo-empregado de mesa/balcão (hot.); segundo-empregado de balcão (com.); segundo-cozinheiro, recepcionista de 2. ^a , empregado de balcão de 2. ^a , empregado de bar de 2. ^a	555,80
VIII	Assistente de turismo; vigilante de 1. ^a ; porteiro/contínuo de 1. ^a , terceiro-empregado de mesa/balcão (hot.); terceiro-empregado de balcão (com.); terceiro-cozinheiro; ajudante de cozinha/copeiro de 1. ^a ; guarda de 1. ^a	517,10
IX	Vigilante de 2. ^a ; porteiro/contínuo de 2. ^a ; aspirante de turismo; empregado de limpeza; fotocopiasta; ajudante de cozinha/copeiro de 2. ^a ; guarda de 2. ^a	504,30
X	Praticante de turismo; estagiário e aprendiz com mais de 18 anos	502,80
XI	Praticante de turismo; estagiário e aprendiz com menos de 18 anos	500

Coimbra, 23 de Fevereiro de 2011.

Pela direcção geral da Associação Académica de Coimbra:

Eduardo Miguel Sabino Guedes Barroco de Melo, mandatário.

Miguel Luís Machado de Oliveira Andrade, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal:

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Ana Paula Ferreira Oliveira, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

António Jorge Santos Baltazar, mandatário.

Depositado em 5 de Maio de 2011, a fl. 104 do livro n.º 11, com o n.º 65/2011, 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 COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

STI — Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 30 de Abril de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011.

Artigo 35.º

Órgãos locais

1 — A convocação da assembleia local com a indicação do dia, local, horário e ordem de trabalhos será feita através de publicação num jornal de âmbito local/regional, colocação no sítio electrónico do STI, remessa, sempre que possível, através de *e-mail* individualmente para aqueles que tenham fornecido o seu endereço de correio electrónico e mediante circular para os restantes.

2 — A assembleia local é convocada ordinariamente até cinco dias antes do conselho distrital, regional ou sub-regional:

a) Para debate das questões que vão ser discutidas naqueles órgãos.

3 — A assembleia local é convocada extraordinariamente, por iniciativa do conselho distrital, regional ou sub-regional ou a pedido da direcção nacional ou de 10 % ou 200 dos associados no pleno uso dos seus direitos, com a antecedência mínima de 15 dias:

a) Para debate de assuntos do seu âmbito estatutário.

Registados em 6 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 317.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 138 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa

Eleição em 22 de Janeiro de 2011, para o mandato de três anos.

Comissão directiva

Presidente — Maria Conceição Alves Pinto.
Vice-Presidente — Maria José Rodrigues Guilherme Rangel.

Tesoureiro — António Joaquim Sota Martins.

Vogais:

Ana Maria A. Brandão D. Duarte.

Ana Paula Silva S. Bastos Nunes.

António Alberto Duarte L. Batista.
Célia Maria Silva Rosado G. F. Vieira.
Helena Marina Portela Madeira.
Maria Antónia Camões Aguiã.
Maria Elisabete Escada Madeira Sabino.
Maria José Vital Simões.
Maria Leonor Maltez P. Cortez Santos.
Maria Natália Ribeiro Rodrigues Sousa.

Suplentes:

Maria Eunice Tato Marinho Santos Costa.
Rui Joaquim Gomes Inácio.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Nacional dos Industriais de Pimentão — Cancelamento

Por sentença da 9.ª Vara Cível, 1.ª Secção de Lisboa, proferida em 10 de Março de 2011, transitada em julgado em 26 de Abril de 2011, no âmbito do processo n.º 2686/10.9TVLSB, que o Ministério Público moveu contra a Associação Nacional dos Industriais de Pimentão, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de

terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nacional dos Industriais de Pimentão, efectuado em 31 de Maio de 1984, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós

Eleição em 31 de Março de 2011, para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Pedro Olaio, em representação da Olaio & Silva, L.ª — Leiria.

Vice-Presidente para a Administração Financeira — Álvaro Albino, em representação da Álvaro Albino, L.ª — Leiria.

Vice-Presidente para o Comércio — Vasco Ferreira, em representação da Chamaleonty, L.^{da} — Leiria.

Vice-Presidente para os Serviços — Luís Ferreira, em representação da Luís Alberto Clemente Ferreira — Leiria.

Vice-Presidente para a Indústria — Joana Conde, em representação da Iguarias do Tempo, L.^{da} — Leiria.

AEF — Associação Empresarial de Felgueiras

Eleição em 23 de Outubro de 2010 para mandato de três anos.

Direcção

Know Food, Actividades Hoteleiras, L.^{da}, com o número de identificação de pessoa colectiva 507933842, representada por Nuno Alexandre Martins Fonseca, com o número de identificação fiscal 210085835, presidente, com a residência/sede na Rua de Nicolau Coelho, 4610-118 Felgueiras.

Ángela Corina Pereira Leite, com o número de identificação fiscal 223181617, secretária, com a residência/sede em São Roque, Refontoura, 4610-710 Felgueiras.

Joel Rui Carvalho da Costa, com o número de identificação fiscal 214921743, tesoureiro, com a residência/sede em Encruzilhada, Moure, 4610-457 Felgueiras.

José Manuel da Cunha Fonseca & C.^a L.^{da}, com o número de identificação de pessoa colectiva 505610370, representada por António José Morais Cunha da Fonseca, com o número de identificação fiscal 222033460, vogal, 4610 Felgueiras.

Mercadinhos Adriano — Supermercado, L.^{da}, com o número de identificação de pessoa colectiva 503233013, representada por Adriano Sousa da Silva, com o número de identificação fiscal 193897784, vogal, 4610 Felgueiras.

AEMARCO — Associação Empresarial do Marco de Canaveses

Eleição em 19 de Fevereiro de 2011 para mandato de três anos.

Presidente — José Pedro Pinto dos Reis, em representação da empresa Casa Zé Reis, L.^{da}

Vice-presidente — Carlos Monteiro de Queirós, em representação da empresa Irmãos Queirós, L.^{da}

Vice-presidente — José Alberto Vasconcelos de Sousa Carneiro, em representação da empresa Fritamega — Equipamento Hoteleiro, L.^{da}

Tesoureiro — José Luís Teixeira Mesquita.

Secretário — Manuel Pereira Ferreira, em representação da empresa Casa Ferreira — Joaquim Rocha Ferreira & Filhos, L.^{da}

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais — IACA — Substituição.

Na direcção eleita em 15 de Dezembro de 2008 para o mandato de três anos e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009, com substituição publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, foi efectuada a substituição do representante do vogal da direcção da Alimentação Animal Nanta, S. A., que passa a ser representada por António Santana.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

FISIPE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A. — Alteração

Alteração aprovada em 19 e 20 de Abril de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 19, de 15 de Outubro de 1984.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa FISIPE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A., com sede social no Lavradio, Barreiro, no exercício dos direitos que a Constituição da República e Código do Trabalho lhes conferem, dispostos a reforçar

a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores com contrato de trabalho com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competências do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competências da CT

1 — Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo

a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores, decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito de informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior, correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- c) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- d) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- e) Situação de aprovisionamento;
- f) Previsão, volume e administração de vendas;
- g) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- h) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- i) Modalidades de financiamento;
- j) Encargos fiscais e para fiscais;
- k) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da recepção por escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores e a comissão coordenadora têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações, junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior, não pode causar quaisquer prejuízos ao

trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Financiamento, meios técnicos e materiais

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT tem o direito de obter do órgão da administração da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT, dispõe de um crédito de horas não inferior a 25 horas mensais;

2 — Desde que acordado com a administração da empresa, terá um elemento a tempo inteiro, a indicar pela maioria dos seus membros, sem prejuízo do disposto no ponto anterior quanto ao crédito de horas dos restantes membros.

Artigo 33.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, inclusive a retribuição, as ausências de membro

da CT no exercício das suas atribuições e actividades até ao limite máximo de crédito de horas legalmente definido.

2 — As ausências que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, salvo quanto à retribuição.

3 — A utilização do crédito de horas e faltas referidas nos números anteriores, não podem prejudicar o trabalhador membro da CT em qualquer outro direito e regalia.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, conforme estabelecido no Código do Trabalho.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela sua área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por cinco efectivos e dois suplentes, conforme o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, incluindo os suplentes, se os houver.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se, expressamente, os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, desde que esteja presente a maioria dos seus

membros, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

3 — Em caso de empate na deliberação do plenário, competirá ao coordenador da CT o voto desempate.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) Seja requerida por, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Património

Em caso de extinção da CT o respectivo património será entregue a uma instituição de caridade a designar em assembleia de trabalhadores.

Articulações com subcomissões de trabalhadores e coordenadoras

Artigo 48.º

Competência das subcomissões e articulação com a CT

A articulação entre as subcomissões de trabalhadores e a CT é realizada através de representação de um membro de cada subcomissão nos órgãos daquela, por deliberação maioritária dos membros da subcomissão de trabalhadores.

Artigo 49.º

Adesão e articulação com as comissões coordenadoras

1 — A articulação entre a CT e as comissões coordenadoras é realizada através de representação da CT nos órgãos daquelas, por deliberação maioritária dos membros da CT.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral que se junta.

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores com contrato com a empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais do voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual, por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de hondt.

Artigo 53.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 54.º

Comissão eleitoral — Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE). A CE é constituída por três elementos da CT, eleitos em reunião extraordinária da CT.

2 — Cada uma das listas candidatas poderá designar por escrito um representante que integrará a CE juntamente com os elementos referidos no número anterior.

3 — A CE, logo que constituída nos termos dos n.ºs 1 e 2, impulsionará o processo eleitoral até validação das listas candidatas.

4 — Após o processo de validação a CE ficará definitivamente constituída pelos elementos referidos no n.º 1 e pelos representantes das listas validadas, sendo designado um presidente de entre os seus membros.

5 — A CE garante a legalidade e a regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito do processo eleitoral, o qual é efectuado sob sua coordenação, incluindo especialmente a contagem dos votos, o apuramento de resultados e a sua publicação, contendo, designadamente, o nome dos membros eleitos para a CT.

6 — A CE delibera em reunião convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus membros, com uma antecedência que não deve ser inferior a dois dias, salvo se houver unanimidade dos seus membros quanto a período mais curto.

7 — As deliberações são aprovadas por consenso ou por maioria simples de votos dos membros presentes, se houver empate nas decisões, competirá ao presidente da CE o voto de desempate, sendo válidas desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

8 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere n.º 1 do artigo 52.º e termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

Artigo 55.º

Competências da comissão eleitoral

Compete ainda à comissão eleitoral:

a) Dirigir todo o processo eleitoral;

b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;

c) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respectivos horários;

d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais e elaboração da respectiva acta;

e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

f) Apreciar e julgar as reclamações;

g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas.

Artigo 56.º

Convocatória

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona, expressamente, o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é entregue em mão, com protocolo, pela entidade convocante, ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 57.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar à entidade convocante, no prazo de 48 horas após a recepção da convocatória, listagem contendo o nome de todos os trabalhadores da empresa à data da convocação do acto eleitoral, agrupados por estabelecimento se for caso disso, que irá funcionar como caderno eleitoral.

2 — O caderno eleitoral deverá ser afixado na empresa, logo após a sua recepção.

Artigo 58.º

Candidaturas

1 — Podem concorrer à eleição da CT listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa, inscritos nos cadernos eleitorais, no caso de listas candidatas à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista.

3 — As listas de candidatura são apresentadas à CE até 20 dias antes da data do acto eleitoral.

4 — As listas de candidatura devem ser acompanhadas de declaração de aceitação de candidatura e do abaixo-assinado a que se refere o n.º 1 deste artigo.

5 — A CE entrega aos apresentantes de cada lista um recibo, com data e hora da sua apresentação.

6 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 59.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas que sejam apresentadas fora de prazo ou que não este-

jam acompanhadas da documentação a que se refere o artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de recepção, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — Para correcção de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de quarenta e oito horas para a sua rectificação.

Artigo 60.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, declaração de aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE por ordem cronológica da sua apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo a que no dia da votação não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 62.º

Local e horário da votação

1 — As urnas de voto são colocadas em locais a definir pela CE, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina trinta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo período normal de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5 — Os trabalhadores deslocados poderão exercer o seu direito de voto por correspondência.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas pela CE, sendo um dos seus membros presidente.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões, impressos em papel liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressos os lemas das candidaturas submetidas a sufrágio e a respectiva letra atribuída.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se inicie dentro do horário previsto.

5 — A CE entrega, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

1 — Compete à CE dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, só podendo voltar a ser aberta no final do acto eleitoral.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio, contendo um termo de abertura e um termo de encerramento, com todas as páginas numeradas e rubricadas pelos membros da mesa, com a indicação do número total de votantes e é assinado no final pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

5 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento, se tal for necessário, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — O votante, depois de assinalar a sua intenção no boletim de voto, dobra-o em quatro introduzindo-o num envelope branco que, depois de fechado, será introduzido noutro envelope, igualmente fechado, remetido por correio registado, ou entregue em mão, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

3 — Depois de terem votado os membros da mesa do local onde funcione a CE, um dos vogais regista o nome do trabalhador no registo de presenças, com a menção «voto por correspondência», retira os envelopes brancos contendo os votos e entrega-os ao presidente da mesa que procederá à sua abertura introduzindo os votos na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tinha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 64.º

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto, é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

2 — Uma cópia da acta é afixada junto do respectivo local de votação.

3 — O apuramento global é realizado pela CE, com base nas actas de todas as mesas de voto.

4 — Após o apuramento global a CE proclama os eleitos.

Artigo 69.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação teve lugar.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias, requerer ao ministério responsável pela área laboral, o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo de votantes.

3 — A CT inicia a sua actividade depois da publicação dos estatutos e ou dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras constantes no presente regulamento eleitoral.

Artigo 71.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes no presente regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 6 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 158 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

FISIPE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A.

Eleição em 19 e 20 de Abril de 2011, para o mandato de três anos.

Efectivos:

José Carlos Correia Marques, portador do bilhete de identidade n.º 6912285.

Fernando Francisco Rosete Alves Silva, portador do bilhete de identidade n.º 5400143.

Nuno Miguel Mata Lança, portador do bilhete de identidade n.º 10748818.

Luís Miguel Antas Ramos, portador do bilhete de identidade n.º 10836055.

Cristiano Alfredo Almeida Castanheira, portador do bilhete de identidade n.º 10621728.

Suplentes:

Hélder Loução Guerreiro, portador do bilhete de identidade n.º 20552519.

Rogério Paulo Lopes Machado, portador do cartão do cidadão n.º 10147912.

Registado em 6 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 158 do livro n.º 1.

FIMA — Produtos Alimentares, S. A.

Eleição em 29 de Abril de 2011, para o mandato de três anos.

Efectivos:

José Manuel Mendonça Cruz, portador do bilhete de identidade n.º 7295263.

José Manuel de Jesus dos Santos, portador do cartão do cidadão n.º 5503752.

Sérgio David Ferreira Guerreiro Plácido, portador do cartão do cidadão n.º 12186363.

Suplentes:

Jorge Manuel C. Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 5039178.

João Pedro Conde dos Sandos, portador do bilhete de identidade n.º 7363479.

Registado em 6 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 158 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CIE-PLASFIL, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizada em 31 de Março de 2011.

Efectivos:

Ana Lisa da Silva Glória, portadora do bilhete de identidade n.º 8536075.

Evaristo Cordeiro Lavado, portador do cartão do cidadão n.º 10452112.

Paulo Sérgio Mendes da Costa de Matos Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 5663375.

Suplentes:

António Ferreira Gomes da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 7745236.

Ricardo José Almeida Domingues, portador do cartão do cidadão n.º 08559735.

Maria Manuela Pereira Ramos, portadora do cartão do cidadão n.º 4361002.

Registado em 5 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 38, a fl. 53 do livro n.º 1.

VIGOBLOCO — Pré-Fabricados, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizada em 1 de Abril de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Março de 2011.

Efectivos:

Sílvia da Costa Teixeira, portadora do cartão do cidadão n.º 11935698 8ZZ8, de 29 de Outubro de 2010.

Susana Gomes Rosa, portadora do bilhete de identidade n.º 10595923, de 3 de Junho de 2005.

Suplentes:

Daniel Ferreira Vasconcelos, portadora do cartão do cidadão n.º 12536888 7ZZ5, de 17 de Novembro de 2009.

Bruno Miguel Gomes Mota, portadora do cartão do cidadão n.º 11664831 7ZZ4, de 8 de Fevereiro de 2010.

Registado em 6 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 53 do livro n.º 1.

CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizada em 27 de Abril de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2011.

Efectivos:

Fernando Joaquim Rodrigues de Almeida portador do cartão do cidadão n.º 06908851.

Carlos Alberto Pires Dias, portador do bilhete de identidade n.º 7676388.

José Paulo Silva Mesquita, portador do bilhete de identidade n.º 9599182.

Carmina da Costa Silva, portadora do cartão do cidadão n.º 9679437.

Suplentes:

Joaquim Sérgio Fonseca Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 11124180.

Carlos Alberto Teixeira Magalhães, portador do cartão do cidadão n.º 03986087.

Manuel Fernando Pinho Paiva, portador do cartão do cidadão n.º 07118489.

Ricardo André Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 11947224.

Registado em 9 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 53 do livro n.º 1.

GRANDUPLA — Fábrica de Plásticos, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizada em 18 de Janeiro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2010.

Efectivos:

Pedro António Correia da Fonseca.

Dulce Maria Pereira Faísca Oliveira.

Abílio José de Jesus Sá da Silva.

Suplentes:

Marília Jesus Lameiro.

Emerson Soares Rendal Monteiro.

Maria de Lurdes Faustino Pereira Gil.

Registado em 10 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 53 do livro n.º 1.