



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- A-Vision - Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal L.^{da} - Autorização de laboração contínua 4179

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) 4180

- Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras 4181

- Portaria de extensão da alteração do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 4181

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado 4183

- Acordo de empresa entre a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado 4222

- Acordo de adesão entre a BSource, Outsourcing de Serviços de Informática, ACE e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB	4259
--	------

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER - Alteração	4260
---	------

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Empresarial de Águeda - Alteração	4260
- Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração	4262

II – Direção:

- Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa - Eleição	4277
--	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Entidade Reguladora para a Comunicação Social - ERC - Alteração	4278
---	------

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Évora - Convocatória	4279
- Quintas & Quintas - Condutores Eléctricos, SA - Convocatória	4279

II – Eleição de representantes:

- ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Substituição	4279
---	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

A-Vision - Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «A-Vision - Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal L.^{da}», NIF 507184181, com sede na Quinta da Marquesa, freguesia da Quinta do Anjo, concelho de Palmela, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico da metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2016, e revisão subsequente.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, no âmbito do desenvolvimento de um conjunto de atribuições que lhe foram conferidas, conforme projeto inovador que irá entrar em curso, por grupo económico de que é parceiro estratégico e que já labora em regime de laboração contínua. A prestação da atividade de prestação de serviços que desenvolve à indústria automóvel, por conseguinte, apenas poderá ser consumada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão profissionais contratados em conformidade.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- O parecer da comissão de trabalhadores mostra-se favorável à implementação do regime de laboração sugerido;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A atividade da empresa não carece de licenciamento específico, sendo disponibilizado o comprovativo de existência legal da mesma;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do n.º 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

«É autorizada a empresa “A-Vision - Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal L.^{da}” a laborar continuamente no seu estabelecimento localizado na Quinta da Marquesa, freguesia da Quinta do Anjo, concelho de Palmela, distrito de Setúbal.»

30 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, *Paulo Alexandre Ferreira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

Parte das associações subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento dos Quadros de Pessoal (anexo A do Relatório Único) de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 1114 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 64 % homens e 36 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 427 TCO (38 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 687 TCO (62 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 50,2 % são homens e 49,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica que existe uma ligeira diminuição no leque salarial.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de

efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 7, de 9 de outubro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira 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 e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2017.

2 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras

As alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, no âmbito de atividade das áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente: engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras; gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos; gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

As partes outorgantes requereram a extensão da alteração da convenção coletiva às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando que o texto inicial da convenção foi publicado em 2016, não existe no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível, que se reporta ao ano de 2015, informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Por outro lado, ainda que o estudo sobre o impacto salarial no setor não se justifique atendendo ao âmbito da extensão, a mesma tem no plano social o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

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

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria

de extensão, com produção de efeitos ao primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 7, de 9 de outubro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do acordo de empresa em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2017, são estendidas no território do continente, no âmbito das atividades previstas na convenção, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2017.

2 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão da alteração do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros

A alteração do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2017, abrange as relações de

trabalho entre empregadores que, no distrito de Faro, exercem as atividades de hotelaria (alojamento) e restauração e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão da alteração da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º do CT, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 10 980 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO) excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 47 % homens e 53 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 6071 TCO (55 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 4909 TCO (45 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 42 % são homens e 58 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe um ligeiro impacto no leque salarial.

No distrito de Faro, as atividades de hotelaria (alojamento) e de restauração são, ainda, abrangidas pelas convenções coletivas celebradas pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), AHP - Associação de Hotelaria de Portugal, APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) pelo que, à semelhança das anteriores extensões, a presente extensão não é aplicável aos empregadores filiados naquelas associações.

Considerando que as retribuições dos níveis I e II das tabelas salariais previstas no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos ao primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente ex-

tensão na separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 26 de setembro de 2017, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição ao âmbito de aplicação da extensão e à produção de efeitos da tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção. Segundo a oponente, a exclusão de âmbito prevista da portaria não salvaguarda a igualdade de tratamento entre os trabalhadores, designadamente dos trabalhadores filiados nos sindicatos por esta representados ao serviço dos empregadores filiados na AHETA.

Atendendo a que assiste às associações de empregadores a defesa dos direitos e interesses dos seus associados mantém-se, na sequência das anteriores extensões, as referidas exclusões de âmbito em consonância com o princípio da liberdade de inscrição. Por outro lado, clarifica-se que em matéria de retroatividade a alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho apenas admite que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais possam conferir eficácia retroativa às cláusulas de natureza pecuniária. Não obstante, como anteriormente referido foram tidos em consideração os critérios fixados no número 4 da RCM, concretamente, a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos ao primeiro dia do mês em causa.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes da alteração do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2017, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades de hotelaria (alojamento) e restauração 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 atividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A extensão determinada na alínea *a*) do número anterior não se aplica a empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na AHP - Associação de Hotelaria de Portugal, na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e na Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA).

3- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objeto de extensão em 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.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2017.

31 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê, mediante a alteração das cláusulas 1.^a, 2.^a, 24.^a e os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, números 43, de 22 de Novembro de 2005, 23, de 22 de Junho de 2008 e 21, de 8 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA, cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no número 2 desta cláusula.

2- São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

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

4- O presente AE abrange um empregador e 182 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.^a

2- Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automaticamente e sucessivamente por períodos de um ano.

3- Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição mínima e produção de efeitos

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

2- Para os anos de 2018 e 2019, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III desta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados do valor da taxa de inflação verificada no ano anterior, 2017 e 2018, respectivamente, acrescida de: 0,35 % (se a taxa de inflação verificada for inferior ou igual a 1 %); 0,20 % (se a

taxa de inflação verificada for superior a 1 % mas inferior ou igual a 2 %). Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 2 % mas inferior ou igual a 3 %, o aumento corresponderá ao valor exacto dessa mesma taxa.

Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 3 %, o aumento será objecto de negociação entre as partes, deixando as mesmas de estar vinculadas à progressividade constante no parágrafo anterior deste número 2.

3- As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4- Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 2500 € em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas do valor previsto no anexo III.

5- No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

ANEXO II

1- Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
15	3 176,82	Aplicação da cláusula 11.ª-A
14	2 744,04	
13	2 315,86	
12	1 892,80	
11	1 521,40	1 707,10
10	1 278,41	1 400,16
9	1 167,91	1 223,16
8	1 114,71	1 141,31
7	1 054,35	1 084,52
6	986,30	1 020,58
5	956,13	971,47
4	922,36	939,75
3	858,41	890,64
2	822,10	840,51
1	706,99	764,80

2- Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado
13	Analista de sistemas (*) Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado Programador informático B
11	Chefe de secção II Contabilista Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado Programador informático A
10	Chefe de secção I Chefe de turno de fabricação II Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado Operador de processo com comando centralizado principal B Técnico de electrónica principal B Tesoureiro (*)
9	Assistente administrativo Bacharel do grau I-A ou equiparado Chefe de turno de fabricação I Desenhador projectista Dinamizador de segurança Encarregado de armazém, conservação e laboratório Operador de computador de 1.ª (*) Operador de processo com comando centralizado principal A Técnico de electrónica principal A Visitador-preparador de trabalho C
8	Agente de métodos (*) Chefe de Turno de Fabricação (FSP) (*) Desenhador principal B Encarregado de pedreiras e embalagem Escriturário principal B Oficial de conservação e laboratório principal B Operador de computador de 2.ª (*) Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal Secretário Técnico de electrónica Visitador-preparador de trabalho B
7	Chefe de equipa (*) Desenhador principal A Enfermeiro (*) Escriturário principal A Instrumentista (*) Oficial de conservação e laboratório principal A Oficial de fabricação principal B Oficial de pedreira principal B Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A

6	Caixa (*)
	Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*)
	Controlador de expedição (*)
	Controlador-ordenador (*)
	Desenhador de 1. ^a
	Escriturário de 1. ^a
	Fiel de armazém de 1. ^a
	Maquinista de tubos e fundos de 1. ^a (FSP) (*)
	Motorista com mais de três anos (*)
	Oficial de conservação e laboratório de 1. ^a
	Oficial de expedição principal (*)
	Oficial de fabricação principal A
	Oficial de fabricação principal (FSP) (*)
	Oficial de pedra principal A
	Operador de processo com comando centralizado de 3. ^a
5	Prospector de vendas de 2. ^a
	Vigilante de máquinas principal (*)
	Visitador-preparador de trabalho
	Apontador (*)
	Carregador (*)
	Condutor de grua ou ponte rolante (*)
	Condutor de veículos industriais até três anos (*)
	Controlador de qualidade (FSP) (*)
	Desenhador de 2. ^a
	Ensacador (*)
	Escriturário de 2. ^a
	Ferramenteiro (*)
	Fiel de armazém de 2. ^a
	Maquinista de tubos e fundos de 2. ^a (FSP) (*)
	Marteleiro de 1. ^a (*)
4	Motorista até três anos (*)
	Oficial de conservação e laboratório de 2. ^a
	Oficial de expedição de 1. ^a (*)
	Oficial de fabricação de 1. ^a
	Oficial de fabricação de 1. ^a (FSP) (*)
	Oficial de pedra de 1. ^a
	Operador de britagem (*)
	Operador de substâncias explosivas (*)
	Vigilante de máquinas de 1. ^a (*)
	Arquivista técnico (*)
	Condutor-manobrador (*)
	Desenhador de 3. ^a
	Empregado de serviços externos (*)
	Ensaaiador físico (*)
	Escriturário de 3. ^a
3	Marteleiro de 2. ^a (*)
	Oficial de conservação e laboratório de 3. ^a
	Oficial de expedição de 2. ^a (*)
	Oficial de fabricação de 2. ^a
	Oficial de fabricação de 2. ^a (FSP) (*)
	Oficial de pedra de 2. ^a
	Porteiro-rececionista (*)
	Telefonista (*)
	Vigilante de máquinas de 2. ^a (*)
	Contínuo (*)
	Operador (FSP) (*)
	Operador de fabricação (FSP)
	Pré-oficial (*)
	Preparador de amostras (*)
	Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*)

2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*)
1	Trabalhador de limpeza (*)

(*) A extinguir quando vagar.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

3:

a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,75;

b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 2;

c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25;

d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,50.

5: Lanche - 2,30 €.

6: Jantar - 9,69 €.

Pequeno-almoço - 2,30 €.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1- Jantar no local de trabalho - 9,69 €.

2- Jantar fora do local de trabalho - 10,06 €.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3- 23,84 €.

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.^a - anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

1- 13,72 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 1,75 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4- 42,10 €.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1- 10,50 €.

2- 10,50 €.

3- 11,21 €.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3:

a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 29 %;

b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 22,5 %;

c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 17,5 %.

Dois turnos com folga fixa (17,5 % do nível 9) - 204,39 €.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos com descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos com descanso rotativo (29 % do nível 9) - 338,70 €.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5 % - 77,55 €.

2,5 % - 38,84 €.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3: b) 11,12 €.

4: a) 7,53 €.

b) 67,00 €.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de 1099,90 €.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro - 82 955,87 €.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário - 28,73 €.

Ciclo preparatório - 64,73 €.

Cursos gerais - 97,80 €.

Cursos complementares e médios - 157,24 €.

Cursos superiores - 228,20 €.

Lisboa, 22 de Junho de 2017.

Pela CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA:

Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Jorge Manuel Matos Pestana, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2005, 23, de 22 de Junho de 2008 e 21, de 8 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA, cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no número 2 desta cláusula.

2- São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

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

4- O presente AE abrange um empregador e 182 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.^a

2- Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3- Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1- Condições normais de admissão:

1.1- São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do número 1 da cláusula 62.^a

1.2- À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2- Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1- Dos enfermeiros - habilitações mínimas exigíveis - curso geral de enfermagem, como tal classificado pela lei;

2.2- Dos desenhadores - habilitações mínimas exigíveis - curso industrial ou outro com igual preparação em desenho;

2.3- Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador de trabalho), excepto da construção civil - habilitações mínimas exigíveis - curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.4- Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas - as mínimas legais;

b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas - 11.º ano de escolaridade ou equivalente;

c) Para os contabilistas - os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas;

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço;

2.5- Dos profissionais de informática - habilitações mínimas exigíveis - 11.º ano de escolaridade e experiência adequada;

2.6- Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação) - habilitações mínimas exigíveis - curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.7- Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais) - habilitações mínimas exigíveis - curso de auxiliar de laboratório ou equivalente;

2.8- Dos prospectores de vendas - habilitações mínimas exigíveis - 11.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.9- Do dinamizador de segurança - habilitações mínimas exigíveis - curso industrial ou equivalente;

2.10- Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma

experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;

b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I desta convenção;

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitória, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;

b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção;

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior;

2.11- Profissionais de conservação da construção civil - habilitações mínimas - as exigidas por lei.

3- Condições gerais e transitórias:

3.1- No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;

b) Reconhecida competência profissional;

c) Antiguidade ao serviço da empresa.

3.2- Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

3.3- O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

3.4- Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de

circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5- As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos números 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6- No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7- Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2- Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

5- Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6- Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7- Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8- Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9- Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

Cláusula 5.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

2- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes;

Categoria profissional e remuneração do trabalhador;

Local e horário da prestação do trabalho;

Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;

Data de celebração do contrato.

3- A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os números 4 e 5 da cláusula 60.^a

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5- Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até, no máximo, oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.^a

Contratação de trabalhadores estrangeiros

1- A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2- Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

Cláusula 7.^a

Registo de desemprego

1- Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2- As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3- Para os efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3- Em caso de necessidade poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos I e II.

4- Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5- As categorias assinaladas com asterisco nos anexos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1- A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2- Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;

Número de inscrição na previdência;

Data de nascimento;

Admissão e última promoção;

Habilitações literárias;

Profissão e categoria;

Situação na profissão;

Nível de qualificação;

Remuneração base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3- A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1- Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.^a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;

b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;

c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;

d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2- É obrigatória a existência de:

2.1- Para os profissionais de escritório:

a) No mínimo, um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior;

2.2- Para os profissionais fogueiros:

Quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros, trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

Cláusula 11.^a

Acesso ou promoção

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data de entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4- Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5- Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorridos, no mínimo, três anos de permanência na empresa na 2.^a classe, devendo este exame ser realizado no prazo de, no máximo, seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6- O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela comissão de trabalhadores e o terceiro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7- O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8- No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9- A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.^a para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

a) Permanência de cinco anos na categoria;

b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de de-

sempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10-O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

Cláusula 11.^a-A

Progressão horizontal

1- Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50 % da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;

b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2- O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;

c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;

d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;

e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;

g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;

i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;

j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;

b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

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

d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;

g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;

h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;

l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

m) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;

n) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

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

c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito;

f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;

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

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;

l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;

m) Despedir o trabalhador sem justa causa;

n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;

o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3- O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.^a e 14.^a e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 50, por votação directa e secreta.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lockout*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lockout*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo 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.

3- De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1- Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3- A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.^a

4- Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5- No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, que será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6- O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7- Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8- Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento de, no mínimo, duas horas da remuneração especial referida no número 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9- A remuneração prevista no número 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10- Sem prejuízo do estabelecido nos restantes pontos desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12- O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1- O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no número 5 da cláusula 17.^a

2- No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, que, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3- Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá direito a um dia de calendário de descanso.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

5- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

6- Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8- Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Nenhum trabalhador está automática e necessariamente

isento de horário de trabalho.

2- O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3- Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4- A retribuição especial referida no número 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5- Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à comissão intersindical de trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

Cláusula 21.^a

Serviço de assistência em regime de prevenção

1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2- O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.^a

3- Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

4- Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5- A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.^a

Trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de nível superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o

tempo que essa substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituto manterá direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Se o desempenho de funções referido no número 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no número 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição mínima e produção de efeitos

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

2- Para os anos de 2018 e 2019, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II e do anexo III desta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados do valor da taxa de inflação verificada no ano anterior, 2017 e 2018, respectivamente, acrescida de: 0,35 % (se a taxa de inflação verificada for inferior ou igual a 1 %); 0,20 % (se a taxa de inflação verificada for superior a 1 % mas inferior ou igual a 2 %). Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 2 % mas inferior ou igual a 3 %, o aumento corresponderá ao valor exacto dessa mesma taxa.

Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 3 %, o aumento será objecto de negociação entre as partes, deixando as mesmas de estar vinculadas à progressividade constante no parágrafo anterior deste número 2.

3- As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4- Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 2500 € em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas do valor previsto no anexo III.

5- No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- Os trabalhadores que desempenharem funções de secre-

tariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.^a

Forma de pagamento

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Remuneração mensal base} + \text{Subsídio de turno} + \text{Anuidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2- O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a

Anuidades

1- Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, actualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2- As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3- Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão o direito de receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.^a

2- Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completem um ano de serviço e aqueles cujos contratos tenham cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3- É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4- Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1- É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva de, no mínimo, quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2- Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3- A comparticipação a que se refere o número 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 15 %, salvo no caso previsto no número 4 da cláusula 41.^a, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vençam, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno termine a partir das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2- A remuneração prevista no número 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

1- Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2- Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

1- O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

d) Deslocações entre o Continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

2- A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3- Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;

b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;

c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;

d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do número 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4- No caso previsto na alínea c) do número 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;

b) A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;

c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;

d) A importância, calculada com base no estabelecido na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, correspondentes ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5- Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea b) do número anterior será reduzida a 50 %.

6- Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos números 2 e 3 desta cláusula.

7- As deslocações previstas na alínea c) do número 1 que ultrapassem 60 dias conferem ao trabalhador direito a uma licença suplementar de 4 dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8- Nos casos previstos na alínea d) do número 1, a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

9- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o número 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

10- Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

11- As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26 % do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

Cláusula 37.^a

Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;

b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

CAPÍTULO VII

Refeitórios na empresa

Cláusula 39.^a

Alimentação, subsídios e complemento

1- A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com, no mínimo, 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2- Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1- É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, 2 dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2- São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a Terça-Feira de Carnaval.

4- O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2- Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3- O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5- Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

6- A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

7- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

8- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

9- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou

ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

10- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação antes da mesma.

11- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias

1- As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4- É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 44.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos infe-

riores 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- Não serão adicionados os atrasos na hora de entradas inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5- A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6- O incumprimento do disposto no número 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número 5 no prazo que tiver sido fixado, que nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7- Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do número 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8- A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remuneração base} + \text{Anuidades} + \text{Subsídio de turno}}{30}$$

9- No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos 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. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, juntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por 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 ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;

c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;

e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados,

avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;

f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;

g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;

i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;

j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até, no máximo, seis horas mensais;

l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4- As faltas justificadas referidas nas alíneas a) a j) do número 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

5- O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévias ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário, a pedido do trabalhador.

6- No caso das alíneas d) e e) do número 1 e do número 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do Continente.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2- Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como co-operantes em empresas congéneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos intergovernamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

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

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da

empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2- Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;

d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Cessação por mútuo acordo

1- É sempre lícito às partes, depois de ouvida a comissão intersindical de trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.^a

Cessação por caducidade

1- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;

c) Com a reforma do trabalhador.

2- O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da comissão de trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.^a

Despedimentos

1- É proibido o despedimento fora dos casos previstos na

lei.

2- O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O disposto nos números e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 52.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

Cláusula 53.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1- Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

2- A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3- Será sempre enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato indi-

vidual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

3- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1- No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2- Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito, a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

4- No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5- Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6- Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, a uma licença 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;

c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de Segurança Social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;

d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;

e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer 1 ano, caso não haja lugar a amamentação;

f) As trabalhadoras têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;

g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;

h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2- Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;

b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até, no máximo, oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;

c) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3- Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4- A dispensa referida na alínea a) do número 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5- Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm o direito de ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, 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 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6- Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocções para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8- Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm o direito de utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9- A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

a) Pagamento de propinas;

b) Aquisição de material escolar;

c) Pagamento de deslocções.

10- As propinas a suportar pela empresa serão as que se en-

contrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11- A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12- Para efeitos do número anterior, considera-se material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13- Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14- O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15- Relativamente aos cursos não indicados no número 11, apenas conferirão direito aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16- No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17- Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18- Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19- Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 58.^a

Previdência e abono de família

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 59.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2- Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da previdência, quando o receber.

3- Para efeitos dos números 1 e 2, considera-se como remuneração a remuneração base acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4- O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro. Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5- No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental mas não ter ainda direito à assistência da previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6- A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 60.^a

Complemento de pensões por acidente

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2- O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3- Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida

nos termos do número 3 da cláusula 59.^a, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5- Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.^a desta convenção.

6- Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade, reforma por invalidez ou morte, a empresa garantirá ao trabalhador ou aos seus herdeiros um regime de complementação, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores admitidos como efectivos até ao dia 31 de Dezembro de 2009 e que não completem 65 anos até 31 de Maio de 2010 podem manter o plano de benefício definido, constante do anexo VII, ou optar pelo plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII;

b) Aos trabalhadores admitidos como efectivos a partir de 1 de Janeiro de 2010 aplica-se o plano de contribuição definida estabelecido no anexo VIII.

3- Os trabalhadores referidos na alínea a) do número anterior que pretendam optar pela aplicação do plano de contribuição definida têm de comunicar essa intenção à empresa, por escrito, até ao dia 31 de Maio de 2010, sendo a escolha irreversível a partir dessa data.

4- A opção pela aplicação do plano de contribuição definida implica a saída do plano de benefício definido com efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

5- Aos trabalhadores que, tendo optado pelo plano de contribuição definida, se reformem por invalidez ou venham a falecer antes de 1 de Junho de 2010 aplicar-se-á o plano de benefício definido, não se fazendo a transição para o novo plano.

6- Nenhum trabalhador poderá estar abrangido simultaneamente pelos dois planos de pensões complementares de reforma.

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

1- Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expen-

sas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2- Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do 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.

5- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

Responsabilidade da empresa

1- A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;

b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;

c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;

d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;

e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2- A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 64.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou

omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

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

3- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4- Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5- O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6- Serão asseguradas aos trabalhadores garantias de defesa:

a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;

b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;

c) O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no número 5;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7- Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do número 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8- Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

9- O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo de, no máximo, quarenta e oito horas.

10- Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito o sindicato que o representa.

11- A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar

recurso pelas vias legais.

12- Dentro do prazo de 10 dias, referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período de, no máximo, 12 dias;

d) Despedimento.

14- Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

15- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

16- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

17- As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

18- É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no número 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

19- Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo de, no máximo, cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

20- A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;

b) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;

c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;

d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;

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

Cláusula 67.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa pela violação das leis do trabalho, dá o direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4 da cláusula 54.^a;

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

c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 68.^a

Multas

1- O incumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3- As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2- Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3- Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 71.^a

Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1- Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer associação de carácter sindical.

2- A comissão intersindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

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

a) Ter acesso a todas as secções da empresa;

b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;

d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.^a;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;

f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;

g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5- As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda providência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;

b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;

d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período de, no máximo, quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão intersindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 75.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1- A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1- A comissão intersindical de trabalhadores será recebi-

da, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no número 2 da cláusula 72.^a desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3- Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização das comissões de trabalhadores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1- A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2- A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

Cláusula 79.^a

Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores

1- Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, 40 e 8 horas mensais.

3- A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1- Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- Constituição.

a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

b) Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

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

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção colectiva, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2- Atribuições:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;

b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do ministério do emprego e da previdência;

c) Exercer a competência prevista no número 8 da cláusula 8.^a

3- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa.

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

c) No fim de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

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 poderão apenas votar igual número de membros de cada uma das partes.

c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas, nos termos previstos na lei, para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Assistência judiciária

1- Aos trabalhadores seguidos em processo-crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2- Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Condições de trabalho não convencionais

A tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 85.^a

Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados, ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 86.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do número 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/177, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 87.^a

Disposição revogatória

Esta convenção colectiva revoga inteiramente os ante-

rios instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos ()* - É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

Analista de sistemas ()* - É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análise se o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

Apontador ()* - É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico ()* - É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo - É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativa e auxiliar.

Caixa ()* - É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo o registo do movimento de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos e a guarda desses valores. Pode ainda coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Carregador ()* - É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

Chefe de equipa ()* - É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissio-

nais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Chefe de turno de fabricação (FSP) ()* - É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante ()* - É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a descolar e das pequenas operações de conservação.

Condutor-manobrador ()* - É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Condutor de veículos industriais ()* - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir guias de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

Contabilista - É o trabalhador, que com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de natureza contabilística.

Contínuo ()* - É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição ()* - É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e pela programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador ()* - É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e pela programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

Controlador de qualidade (FSP)()* - É o trabalhador

que controla a qualidade do papel e de outros materiais adquiridos; controla ainda a qualidade dos sacos produzidos e assegura nas linhas de fabrico a qualidade das colas e tintas aplicadas.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

Desenhador principal - É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjuntos com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança - É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e secretaria-as. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que carecem de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Empregado de serviços externos (*) - É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples junto das entidades públicas ou privadas e faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças e entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços compatíveis.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro (*) - É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem em conformidade com as dispo-

sições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador (*) - É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico (*) - É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência, à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escriturário - É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em e executa acessoriamente trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escriturário principal - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

Ferramenteiro (*) - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e á operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista (*) - É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis - Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

a) Licenciados e ou bacharéis;

b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa, que serão designados por técnicos equiparados.

Licenciado ou bacharel do grau I executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é

orientado e controlado directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização;

participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções, são requeridos reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Maquinista de tubos e fundos (FSP) ()* - É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, efectuando as operações necessárias ao fabrico de tubos e sacos, bem como à montagem de carimbos nos rolos impressores e condução das respectivas impressoras. É responsável pela limpeza da máquina e respectiva zona da fábrica. Deverá ainda ter conhecimentos gerais de conservação das máquinas e fazer a respectiva lubrificação.

Marteleiro ()* - É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede a perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista ()* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil ()* - É o trabalhador que por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas

adequadas executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica - É o trabalhador que por si só ou com a colaboração de outros profissionais executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica - É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas como traçagem, corte e aquecimento e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição ()* - É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação - É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de fabricação (FSP) ()* - É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, procedendo às afinações necessárias para o bom fabrico dos tubos e dos sacos, efectua a montagem dos carimbos nos rolos impressores e conduz a respectiva impressora. É responsável pela lubrificação e pequena conservação das máquinas. Procede, sempre que necessário, à preparação da cola e ao seu controlo de qualidade, bem como ao do papel e das tintas utilizadas.

O oficial de fabricação FSP, quando oficial principal, poderá também, segundo um programa de fabrico estabelecido, coordenar e controlar toda a linha de produção de sacos, sendo responsável, fora do horário normal, pelo bom funcionamento da fábrica de sacos.

Oficial de laboratório - É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas e dos produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico, decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação

de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedreira - É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal - É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Operador (FSP) ()* - É o trabalhador que retira todos os trabalhos da máquina de fabricação e procede à recolha e recuperação dos mesmos.

Operador de britagem ()* - É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local seja de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo, este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador ()* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de processo com comando centralizado - É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico, por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, de energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos, através de análise por raios X de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas ()* - É o trabalhador que, com habilitação legal, manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsa-

bilidade, a explosão respectiva.

Porteiro-recepcionista ()* - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas ao serviço, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação. Presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registos de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

Pré-oficial ()* - É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador de amostras ()* - É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático - É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

Prospecor de vendas - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas, e assegura quaisquer relações com os clientes.

Prospecor de vendas principal - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospectores de vendas.

Secretário - É o trabalhador qualificado capaz de executar de forma autónoma, devidamente enquadrado, com competência, no tempo devido, as tarefas específicas de secretariado, competindo-lhe entre outras as seguintes actividades: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar *dossiers*, agendas e memoriais para entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e dactilografar em português ou línguas estrangeiras, estabelecer contactos pessoais ou pelo telefone, internos/externos, em português ou línguas estrangeiras. Pode ainda, eventualmente, orientar trabalhadores que o coadjuvem e utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente os meios informáticos.

Técnico de electrónica - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal - É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista ()* - É o trabalhador que se ocupa predomi-

nantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro ()* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados. Procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado ()* - É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Trabalhador de limpeza ()* - É o trabalhador que, predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vigilante de máquinas ()* - É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga; detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal ()* - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador/preparador de trabalho - É o trabalhador que por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Função a extinguir quando vagar.

ANEXO II

1- Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
15	3 176,82	Aplicação da cláusula 11.ª-A
14	2 744,04	
13	2 315,86	
12	1 892,80	
11	1 521,40	1 707,10
10	1 278,41	1 400,16
9	1 167,91	1 223,16

8	1 114,71	1 141,31
7	1 054,35	1 084,52
6	986,30	1 020,58
5	956,13	971,47
4	922,36	939,75
3	858,41	890,64
2	822,10	840,51
1	706,99	764,80

2- Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado
13	Analista de sistemas (*) Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado Programador informático B
11	Chefe de secção II Contabilista Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado Programador informático A
10	Chefe de secção I Chefe de turno de fabricação II Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado Operador de processo com comando centralizado principal B Técnico de electrónica principal B Tesoureiro (*)
9	Assistente administrativo Bacharel do grau I-A ou equiparado Chefe de turno de fabricação I Desenhador projectista Dinamizador de segurança Encarregado de armazém, conservação e laboratório Operador de computador de 1.ª (*) Operador de processo com comando centralizado principal A Técnico de electrónica principal A Visitador-preparador de trabalho C
8	Agente de métodos (*) Chefe de turno de fabricação (FSP) (*) Desenhador principal B Encarregado de pedreiras e embalagem Escriturário principal B Oficial de conservação e laboratório principal B Operador de computador de 2.ª (*) Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal Secretário Técnico de electrónica Visitador-preparador de trabalho B

7	Chefe de equipa (*) Desenhador principal A Enfermeiro (*) Escriturário principal A Instrumentista (*) Oficial de conservação e laboratório principal A Oficial de fabricação principal B Oficial de pedreira principal B Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A
6	Caixa (*) Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*) Controlador de expedição (*) Controlador-ordenador (*) Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Maquinista de tubos e fundos de 1.ª (FSP) (*) Motorista com mais de três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal (*) Oficial de fabricação principal A Oficial de fabricação principal (FSP) (*) Oficial de pedreira principal A Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*) Visitador-preparador de trabalho
5	Apontador (*) Carregador (*) Condutor de grua ou ponte rolante (*) Condutor de veículos industriais até três anos (*) Controlador de Qualidade (FSP) (*) Desenhador de 2.ª Ensacador (*) Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.ª Maquinista de tubos e fundos de 2.ª (FSP) (*) Marteleiro de 1.ª (*) Motorista até três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 2.ª Oficial de expedição de 1.ª (*) Oficial de fabricação de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª (FSP) (*) Oficial de pedreira de 1.ª Operador de britagem (*) Operador de substâncias explosivas (*) Vigilante de máquinas de 1.ª (*)

4	Arquivista técnico (*) Condutor-manobrador (*) Desenhador de 3. ^a Empregado de serviços externos (*) Ensaaiador físico (*) Escriturário de 3. ^a Marteleiro de 2. ^a (*) Oficial de conservação e laboratório de 3. ^a Oficial de expedição de 2. ^a (*) Oficial de fabricação de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FSP) (*) Oficial de pedreira de 2. ^a Porteiro-rececionista (*) Telefonista (*) Vigilante de máquinas de 2. ^a (*)
3	Contínuo (*) Operador (FSP) (*) Operador de fabricação (FSP) Pré-oficial (*) Preparador de amostras (*) Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*)
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*)
1	Trabalhador de limpeza (*)

(*) A extinguir quando vagar.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

3:

- e) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,75;
 - f) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 2;
 - g) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25;
 - h) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,50.
- 5: Lanche - 2,30 €.
- 6: Jantar - 9,69 €.
- Pequeno-almoço - 2,30 €.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

- 1- Jantar no local de trabalho - 9,69 €.
- 2- Jantar fora do local de trabalho - 10,06 €.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

- 3- 23,84 €.

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

- 1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.^a - anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

- 1- 13,72 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 1,75 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

- 4- 42,10 €.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

- 1- 10,50 €.
- 2- 10,50 €.
- 3- 11,21 €.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3:

- d) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 29 %;
 - e) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 22,5 %;
 - f) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 17,5 %.
- Dois turnos com folga fixa (17,5 % do nível 9) - 204,39 €.
- Dois turnos com descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.
- Três turnos com descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.
- Três turnos com descanso rotativo (29 % do nível 9) - 338,70 €.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

- 5 % - 77,55 €.
- 2,5 % - 38,84 €.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

- 3: b) 11,12 €.

- 4: a) 7,53 €.
b) 67,00 €.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

- b) Subsídio de 1099,90 €.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

- b) Valor do seguro - 82 955,87 €.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário - 28,73 €.
Ciclo preparatório - 64,73 €.
Cursos gerais - 97,80 €.
Cursos complementares e médios - 157,24 €.
Cursos superiores - 228,20 €.

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança, a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5- A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

- 1- A comissão de segurança tem um número variável de

membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2- A comissão é coadjuvada pelo dinamizador de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3- Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4- A função do membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente, dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5- Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos, e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão

1- À comissão de segurança compete, nomeadamente:

a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;

f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;

g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção-Geral do Trabalho e à 2.^a Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2- Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou subcomissão de segurança, em qualquer dependência da empresa, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o dinamizador de segurança.

3- As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do número 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

- a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao ministério do trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encargos de segurança - Suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;
- c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.^a

Reuniões da comissão de segurança

- 1- A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente

uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.

2- A comissão de segurança pode solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho.

3- A Inspeção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança, quando o julgar necessário.

4- Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.^a

Serviços médicos do trabalho - Suas atribuições

1- A empresa deve ter serviços médicos de trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2- Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
 - b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
 - c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.
- 3- Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:
- a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
 - b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
 - c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.^a

Regulamento de higiene

I - Conservação e limpeza

1- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2- Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3- A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza

possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4- Deve proceder-se de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

II - Arejamento e ventilação

5- Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postos à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.

6- É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7- Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III - Iluminação

8- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9- É necessário designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10- Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades,

uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

IV - Temperatura

11- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à disposição, devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12- Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13- É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V - Espaço unitário de trabalho

14- Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI - Água potável

15-

a) A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16-

a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

VII - Lavabos

17- Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18- Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toa-lhas, de preferência individuais, ou outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII - Sanitários

19- Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais

apropriados, retores suficientes e convenientemente mantidas.

20-

a) As retores devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retores devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21-Devem ser previstas retores distintas, para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX - Assentos

22-Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23-Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

X - Vestiários

24-Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25-Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26-Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

XI - Locais subterrâneos e semelhantes

27-Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII - Primeiros socorros

28- Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29-

a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois

de uso.

c) Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII - Refeitórios

30-

a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV - Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31-Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

XV - Poluição

32-Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho - Divulgação do regulamento

33-O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

1.1- Técnicos de produção e outros:

Licenciado ou bacharel do grau VI.

1.2- Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;

Licenciado ou bacharel do grau IV;

Licenciado ou bacharel do grau III;

Licenciado ou bacharel do grau II.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.

2.2- Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (*);
Bacharel do grau I-A;
Chefe de secção;
Licenciado ou bacharel do grau I-B;
Técnico de electrónica principal;
Tesoureiro.

3-

3.1- Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;
Dinamizador de segurança;
Encarregado (armazém, conservação e laboratório);
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem, fogueiros e pessoal auxiliar).

3.2- Profissionais altamente qualificados:

3.2.1- Administrativos:

Assistente administrativo;
Contabilista;
Escriturário principal;
Operador de computador (*);
Programador informático.

3.2.2- Comércio:

Prospector de vendas principal.

3.2.3- Produção e outros:

Agente de métodos (*);
Chefe de equipa (*);
Desenhador principal;
Desenhador projectista (*);
Enfermeiro;
Instrumentista;
Oficial principal (conservação, laboratório);
Operador de processo com comando centralizado;
Técnico de electrónica;
Visitador-preparador de trabalho.

4- Profissionais qualificados:

4.1- Administrativos:

Escriturário;
Fiel de armazém.

4.2- Comércio:

Prospector de vendas.

4.3- Produção e outros:

Apontador (*);
Condutor de grua ou ponte rolante (*);
Condutor de veículos industriais (*);
Controlador-ordenador;
Desenhador;
Ensacador (*);
Ensaaiador físico (*);
Marteleiro (*);
Motorista (pesados, ligeiros) (*);
Oficial (conservação, laboratório);

Operador de britagem (*);
Vigilante de máquinas principal (*).

5- Profissionais semiquualificados:

Arquivista técnico;
Carregador (*);
Condutor-manobrador (*);
Empregado de serviços externos;
Operador de substâncias explosivas (*);
Porteiro-recepcionista;
Preparador de amostras (*);
Telefonista;
Vigilante de máquinas (*).

6- Profissionais não qualificados:

Contínuo (*);
Trabalhador indiferenciado (*).

7- Pré-oficiais:

Pré-oficial (conservação, laboratório).

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

ANEXO VI

**Categorias profissionais com progressão horizontal
em função da antiguidade e do mérito**

Agente de métodos (*).
Apontador (*).
Arquivista técnico.
Carregador (*).
Chefe de equipa (*).
Chefe de secção II.
Chefe de turno de fabricação de cimento II.
Condutor de grua ou ponte rolante (*).
Condutor-manobrador (*).
Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*).
Contabilista.
Contínuo (*).
Controlador de expedição.
Controlador-ordenador (*).
Desenhador-projectista (*).
Empregado de serviços externos.
Encarregado (pedreiras, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, armazém, conservação e laboratório).
Enfermeiro.
Ensacador (*).
Ensaaiador físico (*).
Fiel de armazém de 1.^a
Instrumentista.
Marteleiro de 1.^a (*).
Motorista com mais de três anos (*).
Operador de britagem (*).
Operador de computador de 1.^a (*).

Operador de processo com comando centralizado de 1.^a
Operador de substâncias explosivas (*).
Porteiro-recepcionista.
Preparador de amostras (*).
Técnico de electrónica principal B.
Telefonista.
Tesoureiro.
Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
Vigilante de máquinas principal (*).

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

ANEXO VII

Plano complementar de benefício definido

Cláusula 1.^a

Complemento da pensão de reforma

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

Em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3- Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4- Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Segurança Social.

5- Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Segurança Social, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

6- Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através de um plano de pensões de benefício definido suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Complemento da pensão de sobrevivência

1- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalha-

dor a diferença que este receba da Segurança Social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do número 2 da cláusula anterior, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos números 3 e 5 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

2- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

3- Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no número 1 desta cláusula.

4- A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

ANEXO VIII

Plano complementar de contribuição definida

Cláusula 1.^a

Regras gerais

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Os trabalhadores que reúnam as condições previstas neste anexo e no correspondente plano de pensões terão direito aos benefícios neste estabelecidos, que visam complementar as seguintes prestações atribuídas pela Segurança Social:

- a) Pensão de reforma por idade ou por invalidez;
- b) Pensão de sobrevivência.

3- Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através da instituição de um plano de pensões de contribuição definida suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Âmbito do novo plano de contribuição definida

O plano de pensões de contribuição definida abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 2009, sejam participantes do plano de pensões de benefício definido e que tenham optado por transitar para o novo plano, bem como aqueles que sejam admitidos na empresa por contrato de trabalho sem termo ou adquiram a qualidade de efectivo a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 3.^a

Contas de valor acumulado

1- Para cada trabalhador participante no plano de contribuição definida será constituída uma conta individual que integra:

a) A conta empresa, que inclui o crédito inicial definido no número seguinte e as contribuições efectuadas pela empresa nos termos da cláusula 6.^a;

b) A conta empregado, que inclui as contribuições voluntárias realizadas pelo trabalhador nos termos da cláusula 7.^a

2- O crédito inicial corresponde ao valor actual das responsabilidades passadas que decorre da aplicação do anterior plano de benefício definido, calculadas por referência a 31 de Dezembro de 2009, acrescido das contribuições da empresa relativas ao período subsequente a 1 de Janeiro de 2010, calculadas nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 4.^a

Benefícios atribuídos pelo plano de contribuição definida

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, o benefício concedido pelo plano de contribuição definida será pago sob a forma de uma pensão mensal, cujo valor é calculado com base no saldo acumulado da conta individual de cada trabalhador, proveniente das contribuições efectuadas pela empresa e pelo trabalhador e dos respectivos rendimentos.

2- Nos termos e dentro dos limites consentidos pela legislação que estiver em vigor no momento da ocorrência do facto que determina o acesso aos benefícios concedidos pelo plano de contribuição definida, parte do valor acumulado na respectiva conta empresa poderá ser recebido sob a forma de capital.

3- Se o trabalhador efectuar contribuições próprias, o acesso aos valores correspondentes à conta empregado poderá ser concedido, além das situações referidas na cláusula 1.^a, nos casos previstos na legislação aplicável que no momento estiver em vigor e a forma de recebimento poderá igualmente revestir qualquer das modalidades permitidas por lei.

Cláusula 5.^a

Acesso aos benefícios em caso de reforma por idade ou velhice

1- O trabalhador terá direito a receber o benefício proveniente do saldo acumulado da respectiva conta empresa se requerer a sua passagem à reforma na data da idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, e nas situações de antecipação da reforma que não impliquem redução do valor da pensão paga pela Segurança Social.

2- Nas situações de antecipação ou de pré-reforma que impliquem redução do valor da pensão paga pela Segurança Social, os trabalhadores só são considerados reformados para efeitos de acesso ao benefício proveniente do saldo acu-

mulado da conta empresa quando atingirem a idade normal de reforma, actualmente fixada nos 65 anos de idade.

3- Se, apesar da caducidade do contrato de trabalho decorrente do número 1 da cláusula 1.^a, o trabalhador não requerer a reforma na data da idade normal de reforma estabelecida no regime geral da Segurança Social, aplicar-se-á o regime estabelecido no número 4 da cláusula 11.^a

Cláusula 6.^a

Contribuições da empresa

1- A empresa efectuará uma contribuição base obrigatória para a conta empresa de cada trabalhador participante, correspondente a 3,75 % do respectivo salário pensionável.

2- A contribuição base obrigatória é efectuada todos os meses sobre o salário pensionável mensal e ainda nos meses de Julho e de Novembro sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3- Se e enquanto o trabalhador realizar contribuições próprias para a conta empregado, a empresa realizará ainda uma contribuição adicional de incentivo para a conta empresa, correspondente a 50 % do valor da contribuição efectuada pelo trabalhador, com o limite máximo de 0,5 % do salário pensionável.

4- Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empresa em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 7.^a

Contribuições do trabalhador

1- O trabalhador poderá contribuir voluntariamente para a conta empregado, mediante uma contribuição correspondente a uma percentagem do seu salário pensionável, nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

2- O trabalhador poderá alterar o valor ou interromper o pagamento das suas contribuições nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

3- Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá fazer contribuições extraordinárias ou alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empregado em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 8.^a

Salário pensionável

O salário mensal pensionável, que serve de base ao cálculo das contribuições, é constituído pela soma do valor ilíquido das seguintes prestações efectivamente auferidas pelo trabalhador em cada mês: vencimento base, anuidades, complemento de função, subsídio de turno, subsídio de piquete, subsídio de prevenção e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 9.^a

Regras gerais sobre contribuições

- 1- Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.
- 2- Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, terminam na data em que o vínculo laboral cesse, por qualquer forma ou meio, efectuando-se a última contribuição no último mês completo de serviço do trabalhador.
- 3- O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que, apesar da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não se reforme na data normal de reforma a que se refere a cláusula 5.^a

Cláusula 10.^a

Interrupção e suspensão das contribuições

- 1- Nas situações de ausência não retribuída devido a doença, acidente de trabalho, ao exercício de funções em associações sindicais para além dos limites previstos na lei e ao exercício de actividades cívicas que não se prolongue por mais de um mês, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço.
- 2- Nas situações de ausência não retribuída devido a licenças ou dispensas associadas à protecção da parentalidade, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço, durante o período máximo de um ano, após o qual serão interrompidas.
- 3- As contribuições da empresa serão suspensas nos casos de ausência não retribuída ao trabalho não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos atinentes ao trabalhador.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho antes da reforma
Direitos adquiridos

- 1- Se o contrato de trabalho cessar por qualquer causa ou forma que não seja a reforma por idade ou velhice, a reforma por invalidez ou a morte do trabalhador, e sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, este terá direito:
 - a) À totalidade do saldo da sua conta empregado, correspondente ao valor das contribuições por si voluntariamente efectuadas e aos respectivos rendimentos acumulados;
 - b) A uma percentagem do saldo da respectiva conta empresa, correspondente ao valor de todas as contribuições efectuadas pela empresa e aos respectivos rendimentos acumulados, variando aquela em função do tempo de serviço, nos seguintes termos:

c)

Tempo de serviço	Percentagem de direitos adquiridos
Menos de 5 anos	0 %
5 anos	50 %
6 anos	60 %
7 anos	70 %
8 anos	80 %
9 anos	90 %
10 ou mais anos	100 %

- 2- O tempo de serviço corresponde à antiguidade do trabalhador na empresa, contada desde a data da sua admissão, independentemente do tipo de contrato de trabalho inicialmente celebrado, não sendo nesta considerados os períodos de ausência não retribuída quando, nos termos da cláusula 10.^a, se suspendam ou interrompam as contribuições da empresa.
- 3- Nas situações a que se refere o número 1, o valor acumulado da conta empregado e a percentagem da conta empresa a que o trabalhador tiver direito serão transferidos para outro fundo de pensões ou outro veículo de financiamento, nos termos estabelecidos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano e da legislação aplicável.
- 4- O trabalhador que não requeira a passagem à situação de reforma na data em que atingir a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, apenas terá direito ao saldo da conta empregado, sem prejuízo da cessação do respectivo contrato de trabalho estabelecida no número 1 da cláusula 1.^a
- 5- Os valores da conta empresa a que o trabalhador não tenha direito, por não constituírem direitos adquiridos na acepção da legislação sobre fundos de pensões e nos termos da presente cláusula, serão transferidos para uma conta reserva que a empresa poderá utilizar para financiaras suas contribuições relativas a outros trabalhadores.

Lisboa, 22 de Junho de 2017.
Pela CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA:

Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio Restauração e Turismo - SITESE:

Jorge Manuel Matos Pestana, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de Novembro de 2017, a fl. 40 do livro n.º 12, com o n.º 218/2017, 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 SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2005, 23, de 22 de Junho de 2008 e 21, de 8 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no número 2 desta cláusula.

2- São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

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

4- O presente AE abrange um empregador e 274 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.ª

2- Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3- Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.ª

Retribuição mínima e produção de efeitos

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

2- Para os anos de 2018 e 2019, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II e do anexo III desta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados do valor da taxa de inflação verificada no ano anterior, 2017 e 2018, respectivamente, acrescida de: 0,35 % (se a taxa de inflação verificada for inferior ou igual a 1 %); 0,20 % (se a taxa de inflação verificada for superior a 1 % mas inferior ou igual a 2 %). Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 2 % mas inferior ou igual a 3 %, o aumento corresponderá ao valor exacto dessa mesma taxa.

Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 3 %, o aumento será objecto de negociação entre as partes, deixando as mesmas de estar vinculadas à progressividade constante no parágrafo anterior deste número 2.

3- As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4- Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 2500 € em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas do valor previsto no anexo III.

5- No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que aufriram na data em que tal se verificar.

7- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

ANEXO II

1- Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
15	3 176,82	Aplicação da cláusula 11.ª-A
14	2 744,04	
13	2 315,86	
12	1 892,80	
11	1 521,40	1 707,10
10	1 278,41	1 400,16
09	1 167,91	1 223,16

08	1 114,71	1 141,31
07	1 054,35	1 084,52
06	986,30	1 020,58
05	956,13	971,47
04	922,36	939,75
03	858,41	890,64
02	822,10	840,51

2- Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado
13	Analista de sistemas (*) Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado Programador informático B
11	Chefe de secção II Contabilista Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado Programador informático A
10	Chefe de secção I Chefe de turno de fabricação II Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado Operador de processo com comando centralizado principal B Técnico de electrónica principal B Tesoureiro
9	Assistente administrativo Bacharel do grau I-A ou equiparado Chefe de turno de fabricação I Desenhador projectista (*) Dinamizador de segurança Encarregado de armazém, conservação e laboratório Operador de computador de 1.ª (*) Operador de processo com comando centralizado principal A Técnico de electrónica principal A Visitador-preparador de trabalho C
8	Agente de métodos (*) Desenhador principal B Encarregado de pedreiras e embalagem Escriturário principal B Oficial de conservação e laboratório principal B Operador de computador de 2.ª (*) Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal Técnico de electrónica Visitador-preparador de trabalho B
7	Chefe de equipa (*) Desenhador principal A Enfermeiro Escriturário principal A Instrumentista Oficial de conservação e laboratório principal A Oficial de fabricação principal B Oficial de pedreira principal B Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A

6	Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*) Controlador de expedição Controlador-ordenador (*) Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista com mais de três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal Oficial de fabricação principal A Oficial de pedreira principal A Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*) Visitador-preparador de trabalho
5	Apontador (*) Carregador (*) Condutor de grua ou ponte rolante (*) Condutor de veículos industriais até três anos (*) Desenhador de 2.ª Ensacador (*) Escriturário de 2.ª Fiel de armazém de 2.ª Marteleiro de 1.ª (*) Motorista até três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 2.ª Oficial de expedição de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª Oficial de pedreira de 1.ª Operador de britagem (*) Operador de substâncias explosivas (*) Vigilante de máquinas de 1.ª (*)
4	Arquivista técnico Condutor-manobrador (*) Desenhador de 3.ª Empregado de serviços externos Ensaizador físico (*) Escriturário de 3.ª Marteleiro de 2.ª (*) Oficial de conservação e laboratório de 3.ª Oficial de expedição de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª Oficial de pedreira de 2.ª Porteiro-recepcionista Telefonista Vigilante de máquinas de 2.ª (*)
3	Contínuo (*) Pré-oficial Preparador de amostras (*) Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*)
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*)

(*) A extinguir quando vagar.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.ª

Trabalho suplementar

3-

a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,75;

b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 2;

c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25;

d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,50.

5- Lanche - 2,30 €.

6- Jantar - 9,69 €.

Pequeno-almoço - 2,30 €.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1- Jantar no local de trabalho - 9,69 €.

2- Jantar fora do local de trabalho - 10,06 €.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3- 23,84 €.

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.^a - anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

1- 13,72 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 1,75 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4- 42,10 €.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1- 10,50 €.

2- 10,50 €.

3- 10,50 €.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3-

a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 29 %;

b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 22,5 %;

c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 17,5 %.

Dois turnos com folga fixa (17,5 % do nível 9) - 204,39 €.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos com descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos com descanso rotativo (29 % do nível 9) - 338,70 €.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5 % - 77,55 €.

2,5 % - 38,84 €.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3: b) 11,12 €.

4: a) 7,53 €.

b) 67,00 €.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de 1099,90 €.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro - 82 955,87 €.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário - 28,73 €.

Ciclo preparatório - 64,73 €.

Cursos gerais - 97,80 €.

Cursos complementares e médios - 157,24 €.

Cursos superiores - 228,20 €.

Lisboa, 22 de Junho de 2017.

Pela SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA:

Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Jorge Manuel Matos Pestana, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2005, 23, de 22 de Junho de 2008 e 21, de 8 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no número 2 desta cláusula.

2- São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

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

4- O presente AE abrange um empregador e 274 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.^a

2- Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3- Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1- Condições normais de admissão:

1.1- São condições gerais de admissão:

a) Contar a idade mínima de 18 anos;

b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;

c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;

d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do número 1 da cláusula 62.^a

1.2- À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2- Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1- Dos enfermeiros - habilitações mínimas exigíveis - curso geral de enfermagem, como tal classificado pela lei.

2.2- Dos desenhadores - habilitações mínimas exigíveis - curso industrial ou outro com igual preparação em desenho.

2.3- Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador de trabalho), excepto da construção civil - habilitações mínimas exigíveis - curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.4- Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas - as mínimas legais;

b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas - 11.º ano de escolaridade ou equivalente;

c) Para os contabilistas - os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas.

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço.

2.5- Dos profissionais de informática - habilitações mínimas exigíveis - 11.º ano de escolaridade e experiência adequada.

2.6- Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação) - habilitações mínimas exigíveis - curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.7- Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais) - habilitações mínimas exigíveis - curso de auxiliar de laboratório ou equivalente.

2.8- Dos prospectores de vendas - habilitações mínimas exigíveis - 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.9- Do dinamizador de segurança - habilitações mínimas exigíveis - curso industrial ou equivalente.

2.10- Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;

b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I desta convenção.

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdo-

brado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;

b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior.

2.11- Profissionais de conservação da construção civil - habilitações mínimas - as exigidas por lei.

3- Condições gerais e transitórias:

3.1- No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;

b) Reconhecida competência profissional;

c) Antiguidade ao serviço da empresa.

3.2- Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

3.3- O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

3.4- Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5- As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos números 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6- No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7- Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível

superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2- Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

5- Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6- Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7- Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8- Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9- Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

Cláusula 5.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

2- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes;

Categoria profissional e remuneração do trabalhador;

Local e horário da prestação do trabalho;

Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;

Data de celebração do contrato.

3- A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garan-

tidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os números 4 e 5 da cláusula 60.^a

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5- Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até, no máximo, oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.^a

Contratação de trabalhadores estrangeiros

1- A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2- Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

Cláusula 7.^a

Registo de desemprego

1- Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá consultar o Instituto do Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2- As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3- Para os efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3- Em caso de necessidade poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos I e II.

4- Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do res-

pectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5- As categorias assinaladas com asterisco nos anexos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1- A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2- Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;

Número de inscrição na previdência;

Data de nascimento;

Admissão e última promoção;

Habilitações literárias;

Profissão e categoria;

Situação na profissão;

Nível de qualificação;

Remuneração base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3- A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1- Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.^a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;

b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;

c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;

d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2- É obrigatória a existência de:

2.1- Para os profissionais de escritório:

a) No mínimo, um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

2.2- Para os profissionais fogueiros:

– Quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros, trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

Cláusula 11.^a

Acesso ou promoção

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data de entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4- Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5- Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorridos, no mínimo, três anos de permanência na empresa na 2.^a classe, devendo este exame ser realizado no prazo de, no máximo, seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6- O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela comissão de trabalhadores e o terceiro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7- O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8- No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9- A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.^a para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

a) Permanência de cinco anos na categoria;

b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de Bom durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado

ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10- O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

Cláusula 11.^a-A

Progressão horizontal

1- Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50 % da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço na aquela categoria profissional sem qualquer promoção;

b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de Bom durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2- O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;

c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam

pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;

d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numérico, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;

e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;

g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;

i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;

j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;

b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

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

d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;

g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;

h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições

de trabalho;

k) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

l) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;

m) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

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

c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito;

f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;

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

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;

k) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;

l) Despedir o trabalhador sem justa causa;

m) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;

n) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a fa-

culdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3- O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.^a e 14.^a e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 50, por votação directa e secreta.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lockout*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lockout*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo 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.

3- De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1- Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos

dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3- A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.^a

4- Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5- No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, que será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6- O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7- Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8- Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento de, no mínimo, duas horas da remuneração especial referida no número 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9- A remuneração prevista no número 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10- Sem prejuízo do estabelecido nos restantes pontos desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12- O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1- O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regu-

lares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no número 5 da cláusula 17.^a

2- No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, que, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3- Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá direito a um dia de calendário de descanso.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

5- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

6- Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8- Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2- O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3- Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4- A retribuição especial referida no número 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5- Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à comissão intersindical de trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

Cláusula 21.^a

Serviço de assistência em regime de prevenção

1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2- O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.^a

3- Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

4- Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5- A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.^a

Trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de nível superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituído manterá direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Se o desempenho de funções referido no número 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no número 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição mínima e produção de efeitos

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

2- Para os anos de 2018 e 2019, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II e do anexo III desta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados do valor da taxa de inflação verificada no ano anterior, 2017 e 2018, respectivamente, acrescida de: 0,35 % (se a taxa de inflação verificada for inferior ou igual a 1 %); 0,20 % (se a taxa de inflação verificada for superior a 1 % mas inferior ou igual a 2 %). Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 2 % mas inferior ou igual a 3 %, o aumento corresponderá ao valor exacto dessa mesma taxa.

Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 3 %, o aumento será objecto de negociação entre as partes, deixando as mesmas de estar vinculadas à progressividade constante no parágrafo anterior deste número 2.

3- As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4- Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 2500 € em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas do valor previsto no anexo III.

5- No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.^a

Forma de pagamento

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Remuneração mensal base} + \text{Subsídio de turno} + \text{Anuidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2- O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a

Anuidades

1- Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, actualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2- As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3- Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão o direito de receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.^a

2- Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completarem um ano de serviço e aqueles cujos contratos tenham cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3- É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4- Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas

do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1- É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva de, no mínimo, quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2- Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3- A comparticipação a que se refere o número 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 15 %, salvo no caso previsto no número 4 da cláusula 41.^a, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vençam, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno termine a partir das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo,

terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2- A remuneração prevista no número 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

1- Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2- Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

1- O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

d) Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

2- A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou

administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3- Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;

b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;

c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;

d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do número 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4- No caso previsto na alínea *c)* do número 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;

b) A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;

c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;

d) A importância, calculada com base no estabelecido na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, correspondentes ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5- Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea *b)* do número anterior será reduzida a 50 %.

6- Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos números 2 e 3 desta cláusula.

7- As deslocações previstas na alínea *c)* do número 1 que ultrapassem 60 dias conferem ao trabalhador direito a uma licença suplementar de 4 dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 1, a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

9- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o número 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

10- Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

11- As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26 % do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

Cláusula 37.^a

Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;

b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

CAPÍTULO VII

Refeitórios na empresa

Cláusula 39.^a

Alimentação, subsídios e complemento

1- A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com, no mínimo, 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no número XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2- Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1- É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado

que, em média, 2 dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2- São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a Terça-Feira de Carnaval.

4- O trabalho prestado no Domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2- Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3- O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5- Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

6- A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

7- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

8- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

9- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

10- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação antes da mesma.

11- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua natu-

ralidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias

1- As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4- É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 44.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se 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- Não serão adicionados os atrasos na hora de entradas inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obri-

gatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5- A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6- O incumprimento do disposto no número 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número 5 no prazo que tiver sido fixado, que nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7- Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do número 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8- A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remuneração base} + \text{Anuidades} + \text{Subsídio de turno}}{30}$$

9- No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos 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. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, juntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por 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 ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;

c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;

e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;

f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;

g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;

i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gra-

cioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;

j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até, no máximo, seis horas mensais;

l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4- As faltas justificadas referidas nas alíneas a) a j) do número 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

5- O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévias ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário, a pedido do trabalhador.

6- No caso das alíneas d) e e) do número 1 e do número 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do Continente.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2- Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como co-operantes em empresas congéneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos intergovernamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

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

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2- Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Cessação por mútuo acordo

1- É sempre lícito às partes, depois de ouvida a comissão intersindical de trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.^a

Cessação por caducidade

1- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2- O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da comissão de trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.^a

Despedimentos

1- É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

2- O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos

que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O disposto no número e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 52.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

Cláusula 53.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1- Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

2- A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3- Será sempre enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição

correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

3- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

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

d) Aplicação de sanção abusiva;

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

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1- No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2- Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito, a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada, com aviso de receção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

4- No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5- Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6- Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses

para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, a uma licença 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;

c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de Segurança Social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;

d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;

e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer 1 ano, caso não haja lugar a amamentação;

f) As trabalhadoras têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;

g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;

h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2- Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;

b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até, no máximo, oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;

c) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3- Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4- A dispensa referida na alínea a) do número 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5- Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm o direito de ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, 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 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6- Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8- Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm o direito de utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9- A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

a) Pagamento de propinas;

b) Aquisição de material escolar;

c) Pagamento de deslocações.

10- As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11- A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12- Para efeitos do número anterior, considera-se material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13- Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14- O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15- Relativamente aos cursos não indicados no número 11, apenas conferirão direito aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16- No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17- Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18- Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19- Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 58.^a

Previdência e abono de família

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 59.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da

baixa e o subsídio atribuído pela previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2- Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da previdência, quando o receber.

3- Para efeitos dos números 1 e 2, considera-se como remuneração a remuneração base acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4- O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro. Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5- No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental mas não ter ainda direito à assistência da previdência, a empresa garantirá-lhe a remuneração líquida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6- A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 60.^a

Complemento de pensões por acidente

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2- O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3- Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do número 3 da cláusula 59.^a, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5- Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador

indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.^a desta convenção.

6- Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade, reforma por invalidez ou morte, a empresa garantirá ao trabalhador ou aos seus herdeiros um regime de complementação, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores admitidos como efectivos até ao dia 31 de Dezembro de 2009 e que não completem 65 anos até 31 de Maio de 2010 podem manter o plano de benefício definido, constante do anexo VII, ou optar pelo plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII;

b) Aos trabalhadores admitidos como efectivos a partir de 1 de Janeiro de 2010 aplica-se o plano de contribuição definida estabelecido no anexo VIII.

3- Os trabalhadores referidos na alínea a) do número anterior que pretendam optar pela aplicação do plano de contribuição definida têm de comunicar essa intenção à empresa, por escrito, até ao dia 31 de Maio de 2010, sendo a escolha irreversível a partir dessa data.

4- A opção pela aplicação do plano de contribuição definida implica a saída do plano de benefício definido com efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

5- Aos trabalhadores que, tendo optado pelo plano de contribuição definida, se reformem por invalidez ou venham a falecer antes de 1 de Junho de 2010 aplicar-se-á o plano de benefício definido, não se fazendo a transição para o novo plano.

6- Nenhum trabalhador poderá estar abrangido simultaneamente pelos dois planos de pensões complementares de reforma.

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

1- Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2- Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do 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.

5- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

Responsabilidade da empresa

1- A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;

a) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;

a) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;

a) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;

a) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2- A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 64.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

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

3- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4- Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5- O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6- Serão asseguradas aos trabalhadores garantias de defesa:

a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;

b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;

c) O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no número 5;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7- Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do número 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8- Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

9- O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo de, no máximo, quarenta e oito horas.

10- Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito o sindicato que o representa.

11- A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

12-Dentro do prazo de 10 dias, referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13-As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período de, no máximo, 12 dias;
- d) Despedimento.

14-Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

15-A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

16-A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

17-As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

18-É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no número 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

19-Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo de, no máximo, cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

20-A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

Cláusula 67.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa pela violação das leis do trabalho, dá o direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4 da cláusula 54.^a;

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

c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 68.^a

Multas

1- O incumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3- As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2- Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3- Uma vez constituída a comissão sindical ou inter-sindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 71.^a

Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1- Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer associação de carácter sindical.

2- A comissão intersindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

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

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.^a;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5- As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;

b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;

d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período de, no máximo, quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão intersindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 75.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1- A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1- A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões

ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no número 2 da cláusula 72.^a desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3- Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização das comissões de trabalhadores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1- A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2- A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

Cláusula 79.^a

Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores

1- Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta horas mensais e oito horas mensais.

3- A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1- Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

b) Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;

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

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção colectiva, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2- Atribuições:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;

b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do ministério do emprego e da previdência;

c) Exercer a competência prevista no número 8 da cláusula 8.^a

3- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

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

c) No fim de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

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 poderão apenas votar igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas, nos termos previstos na lei, para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Assistência judiciária

1- Aos trabalhadores seguidos em processo-crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2- Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Condições de trabalho não convencionais

A tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 85.^a

Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados, ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 86.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do número 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/177, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 87.^a

Disposição revogatória

Esta convenção colectiva revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos ()* - É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

Analista de sistemas ()* - É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análise se o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

Apontador ()* - É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico ()* - É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo - É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativa e auxiliar.

Carregador ()* - É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerrados.

Chefe de equipa ()* - É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe,

concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante ()* - É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a descolar e das pequenas operações de conservação.

Condutor-manobrador ()* - É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Condutor de veículos industriais ()* - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir guias de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

Contabilista - É o trabalhador, que com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de natureza contabilística.

Contínuo ()* - É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição ()* - É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e pela programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador ()* - É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e pela programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector,

efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

Desenhador principal - É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjuntos com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança - É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e secretaria-as. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que carecem de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Empregado de serviços externos ()* - É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples junto das entidades públicas ou privadas e faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças e entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços compatíveis.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro ()* - É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador ()* - É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórios, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico ()* - É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência, à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos

respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escriturário - É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em e executa acessoriamente trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escriturário principal - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista - É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis - Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

a) Licenciados e ou bacharéis;

b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa, que serão designados por técnicos equiparados.

Licenciado ou bacharel do grau I executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado,

sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa

no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções, são requeridos reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Marteleiro ()* - É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede a perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista ()* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil ()* - É o trabalhador que por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica - É o trabalhador que por si só ou com a colaboração de outros profissionais executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica - É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas como traçagem, corte e aquecimento e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição ()* - É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações

de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação - É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de laboratório - É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas e dos produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico, decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedreira - É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal - É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Operador de britagem ()* - É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local seja de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo, este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador ()* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de processo com comando centralizado - É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico, por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, de energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos, através de análise por raios X de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de

fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas ()* - É o trabalhador que, com habilitação legal, manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

Porteiro-recepcionista ()* - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas ao serviço, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação. Presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registos de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

Pré-oficial ()* - É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador de amostras ()* - É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático - É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

Prospecor de vendas - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas, e assegura quaisquer relações com os clientes.

Prospecor de vendas principal - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospecores de vendas.

Técnico de electrónica - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal - É o trabalhador que

executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista ()* - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados. Procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado ()* - É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Vigilante de máquinas ()* - É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga; detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal ()* - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador/preparador de trabalho - É o trabalhador que por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Função a extinguir quando vagar.

ANEXO II

1- Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
15	3 176,82	Aplicação da cláusula 11.ª-A
14	2 744,04	
13	2 315,86	
12	1 892,80	
11	1 521,40	1 707,10
10	1 278,41	1 400,16
09	1 167,91	1 223,16
08	1 114,71	1 141,31
07	1 054,35	1 084,52
06	986,30	1 020,58

05	956,13	971,47
04	922,36	939,75
03	858,41	890,64
02	822,10	840,51

2- Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado
13	Analista de sistemas (*) Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado Programador informático B
11	Chefe de secção II Contabilista Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado Programador informático A
10	Chefe de secção I Chefe de turno de fabricação II Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado Operador de processo com comando centralizado principal B Técnico de electrónica principal B Tesoureiro
9	Assistente administrativo Bacharel do grau I-A ou equiparado Chefe de turno de fabricação I Desenhador projectista (*) Dinamizador de segurança Encarregado de armazém, conservação e laboratório Operador de computador de 1.ª (*) Operador de processo com comando centralizado principal A Técnico de electrónica principal A Visitador-preparador de trabalho C
8	Agente de métodos (*) Desenhador principal B Encarregado de pedreiras e embalagem Escrutário principal B Oficial de conservação e laboratório principal B Operador de computador de 2.ª (*) Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal Técnico de electrónica Visitador-preparador de trabalho B
7	Chefe de equipa (*) Desenhador principal A Enfermeiro Escrutário principal A Instrumentista Oficial de conservação e laboratório principal A Oficial de fabricação principal B Oficial de pedreira principal B Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A

6	Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*) Controlador de expedição Controlador-ordenador (*) Desenhador de 1.ª Escrutário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista com mais de três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal Oficial de fabricação principal A Oficial de pedreira principal A Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*) Visitador-preparador de trabalho
5	Apontador (*) Carregador (*) Condutor de grua ou ponte rolante (*) Condutor de veículos industriais até três anos (*) Desenhador de 2.ª Ensacador (*) Escrutário de 2.ª Fiel de armazém de 2.ª Marteleiro de 1.ª (*) Motorista até três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 2.ª Oficial de expedição de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª Oficial de pedreira de 1.ª Operador de britagem (*) Operador de substâncias explosivas (*) Vigilante de máquinas de 1.ª (*)
4	Arquivista técnico Condutor-manobrador (*) Desenhador de . Empregado de serviços externos Ensaiaador físico (*) Escrutário de 3.ª Marteleiro de 2.ª (*) Oficial de conservação e laboratório de 3.ª Oficial de expedição de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª Oficial de pedreira de 2.ª Porteiro-recepcionista Telefonista Vigilante de máquinas de 2.ª (*)
3	Contínuo (*) Pré-oficial Preparador de amostras (*) Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*)
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*)

(*) A extinguir quando vagar.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

- 3-
- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,75;
 - b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 2;
 - c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25;
 - d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,50.
- 5- Lanche - 2,30 €.
- 6- Jantar - 9,69 €.
- Pequeno-almoço - 2,30 €.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

- 1- Jantar no local de trabalho - 9,69 €.
- 2- Jantar fora do local de trabalho - 10,06 €.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

- 3- 23,84 €.

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

- 1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.^a - anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

- 1- 13,72 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 1,75 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

- 4- 42,10 €.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

- 1- 10,50 €.
- 2- 10,50 €.
- 3- 10,50 €.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

- 3-
- a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com

o limite mínimo do nível 9 - 29 %;

b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 22,5 %;

c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 17,5 %.

Dois turnos com folga fixa (17,5 % do nível 9) - 204,39 €.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos com descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos com descanso rotativo (29 % do nível 9) - 338,70 €.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5 % - 77,55 €.

2,5 % - 38,84 €.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3: b) 11,12 €.

4: a) 7,53 €.

b) 67,00 €.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de 1099,90 €.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro - 82 955,87 €.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário - 28,73 €.

Ciclo preparatório - 64,73 €.

Cursos gerais - 97,80 €.

Cursos complementares e médios - 157,24 €.

Cursos superiores - 228,20 €.

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis

para a saúde dos trabalhadores.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança, a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5- A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1- A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2- A comissão é coadjuvada pelo dinamizador de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3- Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4- A função do membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente, dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5- Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos, e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão

1- À comissão de segurança compete, nomeadamente:

a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;

f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;

g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção-Geral do Trabalho e à 2.^a Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2- Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou subcomissão de segurança, em qualquer dependência da empresa, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o dinamizador de segurança.

3- As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do número 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;

d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;

e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao ministério do trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encargos de segurança - Suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;

- b) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;
- c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.^a

Reuniões da comissão de segurança

- 1- A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.
- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.
- 2- A comissão de segurança pode solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho.
- 3- A Inspeção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança, quando o julgar necessário.
- 4- Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.^a

Serviços médicos do trabalho - Suas atribuições

- 1- A empresa deve ter serviços médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.
- 2- Compete, em especial, ao médico do trabalho:
 - a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
 - b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
 - c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.
- 3- Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:
 - a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
 - b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
 - c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.^a

Regulamento de higiene

I- Conservação e limpeza

- 1- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.
- 2- Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.
- 3- A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.
- 4- Deve proceder-se de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

II- Arejamento e ventilação

- 5- Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postos à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.
- 6- É necessário, designadamente, que:
 - a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
 - b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
 - c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.
- 7- Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III- Iluminação

- 8- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.
- 9- É necessário designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:
 - a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com

dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10- Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

IV- Temperatura

11- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à disposição, devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12- Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13- É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V- Espaço unitário de trabalho

14- Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI- Água potável

15- a) A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente;

b) Qualquer forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16- a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade;

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

VII- Lavabos

17- Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18- Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toa-lhas, de preferência individuais, ou outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII- Sanitários

19- Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20- a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente;

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21- Devem ser previstas retretes distintas, para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX- Assentos

22- Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23- Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

X- Vestiários

24- Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25- Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26- Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

XI- Locais subterrâneos e semelhantes

27- Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII- Primeiros socorros

28- Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29- a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos;

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guardado nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois de uso;

c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII- Refeitórios

30- a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente;

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV- Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31- Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

XV- Poluição

32- Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho - Divulgação do regulamento

33- O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

1.1- Técnicos de produção e outros:

Licenciado ou bacharel do grau VI.

1.2- Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;
Licenciado ou bacharel do grau IV;
Licenciado ou bacharel do grau III;
Licenciado ou bacharel do grau II.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.

2.2- Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (*);
Bacharel do grau I-A;
Chefe de secção;
Licenciado ou bacharel do grau I-B;
Técnico de electrónica principal;
Tesoureiro.

3-

3.1- Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;
Dinamizador de segurança;
Encarregado (armazém, conservação e laboratório);
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem, fogueiros e pessoal auxiliar).

3.2- Profissionais altamente qualificados:

3.2.1- Administrativos:

Assistente administrativo;
Contabilista;
Escriturário principal;
Operador de computador (*);
Programador informático.

3.2.2- Comércio:

Prospector de vendas principal.

3.2.3- Produção e outros:

Agente de métodos (*);
Chefe de equipa (*);
Desenhador principal;
Desenhador projectista (*);
Enfermeiro;
Instrumentista;
Oficial principal (conservação, laboratório);
Operador de processo com comando centralizado;
Técnico de electrónica;
Visitador-preparador de trabalho.

4- Profissionais qualificados:

4.1- Administrativos:

Escriturário;
Fiel de armazém.

4.2- Comércio:

Prospector de vendas.

4.3- Produção e outros:

Apontador (*);
Condutor de grua ou ponte rolante (*);
Condutor de veículos industriais (*);
Controlador-ordenador;
Desenhador;
Ensacador (*);
Ensaizador físico (*);
Marteleteiro (*);
Motorista (pesados, ligeiros) (*);
Oficial (conservação, laboratório);
Operador de britagem (*);
Vigilante de máquinas principal (*).

5- Profissionais semiquualificados:

Arquivista técnico;
Carregador (*);
Condutor-manobrador (*);
Empregado de serviços externos;
Operador de substâncias explosivas (*);
Porteiro-recepcionista;
Preparador de amostras (*);
Telefonista;
Vigilante de máquinas (*).

6- Profissionais não qualificados:

Contínuo (*);
Trabalhador indiferenciado (*).

7- Pré-oficiais:

Pré-oficial (conservação, laboratório).

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

ANEXO VI

Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito

Agente de métodos (*).
Apontador (*).
Arquivista técnico.
Carregador (*).
Chefe de equipa (*).
Chefe de secção II.
Chefe de turno de fabricação de cimento II.
Condutor de grua ou ponte rolante (*).
Condutor-manobrador (*).
Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*).
Contabilista. Contínuo (*).
Controlador de expedição.
Controlador-ordenador (*).
Desenhador-projectista (*).
Empregado de serviços externos.
Encarregado (pedreiras, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, armazém, conservação e laboratório).
Enfermeiro.
Ensacador (*).
Ensaiaador físico (*).
Fiel de armazém de 1.^a
Instrumentista.
Marteleiro de 1.^a (*).
Motorista com mais de três anos (*).
Operador de britagem (*).
Operador de computador de 1.^a (*).
Operador de processo com comando centralizado de 1.^a
Operador de substâncias explosivas (*).
Porteiro-recepcionista.
Preparador de amostras (*).
Técnico de electrónica principal B.
Telefonista.
Tesoureiro.
Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
Vigilante de máquinas principal (*).

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

ANEXO VII

Plano complementar de benefício definido

Cláusula 1.^a

Complemento da pensão de reforma

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actual-

mente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Segurança Social e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

Em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3- Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4- Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Segurança Social.

5- Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Segurança Social, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

6- Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através de um plano de pensões de benefício definido suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Complemento da pensão de sobrevivência

1- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da Segurança Social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do número 2 da cláusula anterior, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos números 3 e 5 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

2- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

3- Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no número 1 desta cláusula.

4- A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

ANEXO VIII

Plano complementar de contribuição definida

Cláusula 1.^a

Regras gerais

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Os trabalhadores que reúnam as condições previstas neste anexo e no correspondente plano de pensões terão direito aos benefícios neste estabelecidos, que visam complementar as seguintes prestações atribuídas pela Segurança Social:

- a) Pensão de reforma por idade ou por invalidez;
- b) Pensão de sobrevivência.

3- Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através da instituição de um plano de pensões de contribuição definida suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Âmbito do novo plano de contribuição definida

O plano de pensões de contribuição definida abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 2009, sejam participantes do plano de pensões de benefício definido e que tenham optado por transitar para o novo plano, bem como aqueles que sejam admitidos na empresa por contrato de trabalho sem termo ou adquiriram a qualidade de efectivo a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 3.^a

Contas de valor acumulado

1- Para cada trabalhador participante no plano de contribuição definida será constituída uma conta individual que integra:

a) A conta empresa, que inclui o crédito inicial definido no número seguinte e as contribuições efectuadas pela empresa nos termos da cláusula 6.^a;

b) A conta empregado, que inclui as contribuições voluntárias realizadas pelo trabalhador nos termos da cláusula 7.^a

2- O crédito inicial corresponde ao valor actual das responsabilidades passadas que decorre da aplicação do anterior plano de benefício definido, calculadas por referência a 31 de Dezembro de 2009, acrescido das contribuições da empresa relativas ao período subsequente a 1 de Janeiro de 2010, calculadas nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 4.^a

Benefícios atribuídos pelo plano de contribuição definida

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, o benefício concedido pelo plano de contribuição definida será pago sob a forma de uma pensão mensal, cujo valor é calculado com

base no saldo acumulado da conta individual de cada trabalhador, proveniente das contribuições efectuadas pela empresa e pelo trabalhador e dos respectivos rendimentos.

2- Nos termos e dentro dos limites consentidos pela legislação que estiver em vigor no momento da ocorrência do facto que determina o acesso aos benefícios concedidos pelo plano de contribuição definida, parte do valor acumulado na respectiva conta empresa poderá ser recebido sob a forma de capital.

3- Se o trabalhador efectuar contribuições próprias, o acesso aos valores correspondentes à conta empregado poderá ser concedido, além das situações referidas na cláusula 1.^a, nos casos previstos na legislação aplicável que no momento estiver em vigor e a forma de recebimento poderá igualmente revestir qualquer das modalidades permitidas por lei.

Cláusula 5.^a

Acesso aos benefícios em caso de reforma por idade ou velhice

1- O trabalhador terá direito a receber o benefício proveniente do saldo acumulado da respectiva conta empresa se requerer a sua passagem à reforma na data da idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, e nas situações de antecipação da reforma que não impliquem redução do valor da pensão paga pela Segurança Social.

2- Nas situações de antecipação ou de pré-reforma que impliquem redução do valor da pensão paga pela segurança social, os trabalhadores só são considerados reformados para efeitos de acesso ao benefício proveniente do saldo acumulado da conta empresa quando atingirem a idade normal de reforma, actualmente fixada nos 65 anos de idade.

3- Se, apesar da caducidade do contrato de trabalho decorrente do número 1 da cláusula 1.^a, o trabalhador não requerer a reforma na data da idade normal de reforma estabelecida no regime geral da Segurança Social, aplicar-se-á o regime estabelecido no número 4 da cláusula 11.^a

Cláusula 6.^a

Contribuições da empresa

1- A empresa efectuará uma contribuição base obrigatória para a conta empresa de cada trabalhador participante, correspondente a 3,75 % do respectivo salário pensionável.

2- A contribuição base obrigatória é efectuada todos os meses sobre o salário pensionável mensal e ainda nos meses de Julho e de Novembro sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3- Se e enquanto o trabalhador realizar contribuições próprias para a conta empregado, a empresa realizará ainda uma contribuição adicional de incentivo para a conta empresa, correspondente a 50 % do valor da contribuição efectuada pelo trabalhador, com o limite máximo de 0,5 % do salário pensionável.

4- Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empresa em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 7.^a

Contribuições do trabalhador

1- O trabalhador poderá contribuir voluntariamente para a conta empregado, mediante uma contribuição correspondente a uma percentagem do seu salário pensionável, nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

2- O trabalhador poderá alterar o valor ou interromper o pagamento das suas contribuições nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

3- Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá fazer contribuições extraordinárias ou alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empregado em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 8.^a

Salário pensionável

O salário mensal pensionável, que serve de base ao cálculo das contribuições, é constituído pela soma do valor ilíquido das seguintes prestações efectivamente auferidas pelo trabalhador em cada mês: vencimento base, anuidades, complemento de função, subsídio de turno, subsídio de piquete, subsídio de prevenção e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 9.^a

Regras gerais sobre contribuições

1- Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

2- Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, terminam na data em que o vínculo laboral cesse, por qualquer forma ou meio, efectuando-se a última contribuição no último mês completo de serviço do trabalhador.

3- O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que, apesar da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não se reforme na data normal de reforma a que se refere a cláusula 5.^a

Cláusula 10.^a

Interrupção e suspensão das contribuições

1- Nas situações de ausência não retribuída devido a doença, acidente de trabalho, ao exercício de funções em associações sindicais para além dos limites previstos na lei e ao exercício de actividades cívicas que não se prolongue por mais de um mês, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2- Nas situações de ausência não retribuída devido a licenças ou dispensas associadas à protecção da parentalidade, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço, durante o período máximo de um ano, após o qual serão interrompidas.

3- As contribuições da empresa serão suspensas nos ca-

sos de ausência não retribuída ao trabalho não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos atinentes ao trabalhador.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho antes da reforma

Direitos adquiridos

1- Se o contrato de trabalho cessar por qualquer causa ou forma que não seja a reforma por idade ou velhice, a reforma por invalidez ou a morte do trabalhador, e sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, este terá direito:

a) À totalidade do saldo da sua conta empregado, correspondente ao valor das contribuições por si voluntariamente efectuadas e aos respectivos rendimentos acumulados;

b) A uma percentagem do saldo da respectiva conta empresa, correspondente ao valor de todas as contribuições efectuadas pela empresa e aos respectivos rendimentos acumulados, variando aquela em função do tempo de serviço, nos seguintes termos:

Tempo de serviço	Percentagem de direitos adquiridos
Menos de 5 anos	0 %
5 anos	50 %
6 anos	60 %
7 anos	70 %
8 anos	80 %
9 anos	90 %
10 ou mais anos	100 %

2- O tempo de serviço corresponde à antiguidade do trabalhador na empresa, contada desde a data da sua admissão, independentemente do tipo de contrato de trabalho inicialmente celebrado, não sendo nesta considerados os períodos de ausência não retribuída quando, nos termos da cláusula 10.^a, se suspendam ou interrompam as contribuições da empresa.

3- Nas situações a que se refere o número 1, o valor acumulado da conta empregado e a percentagem da conta empresa a que o trabalhador tiver direito serão transferidos para outro fundo de pensões ou outro veículo de financiamento, nos termos estabelecidos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano e da legislação aplicável.

4- O trabalhador que não requeira a passagem à situação de reforma na data em que atingir a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, apenas terá direito ao saldo da conta empregado, sem prejuízo da cessação do respectivo contrato de trabalho estabelecida no número 1 da cláusula 1.^a

5- Os valores da conta empresa a que o trabalhador não tenha direito, por não constituírem direitos adquiridos na aceção da legislação sobre fundos de pensões e nos termos da presente cláusula, serão transferidos para uma conta reserva que a empresa poderá utilizar para financiaras suas contribuições relativas a outros trabalhadores.

Lisboa, 22 de Junho de 2017.

Pela Secil - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA:

Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio Restauração e Turismo - SITESE:

Jorge Manuel Matos Pestana, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de novembro de 2017, a fl. 40, do livro n.º 12, com o n.º 217/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a BSource, Outsourcing de Serviços de Informática, ACE e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB

BSource, Outsourcing de Serviços de Informática, ACE, com sede na Rua do Mar da China, n.º 3, Parque das Nações, 1990-138 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507650760 (doravante a «Instituição»), por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro, pessoa colectiva n.º 501403736 e o Sindicato Independente da Banca, pessoa colectiva n.º 504837320 por outro, acordam entre si na adesão da instituição ao acordo colectivo de trabalho en-

tre várias instituições de crédito e aquelas duas associações sindicais (aí representadas pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, consigna-se que a estimativa do número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é de um e 29, respetivamente.

Lisboa, 26 de Julho de 2017.

Pelo BSource, Outsourcing de Serviços de Informática, ACE:

Paula Cristina Santos Ferreira Borges, mandatária.

Luís Alfredo Leitão Franco, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, mandatário.

António Júlio Borges Gouveia Amaral, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.

Paulo Jorge Marques Carreira, mandatário.

Depositado em 31 de outubro de 2017, a fl. 40, do livro n.º 12, com o n.º 216/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER - Alteração

Alteração aprovada em 16 de outubro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2014.

Alteração ao artigo 1.º dos estatutos da APROFER que passa a ter a seguinte redação:

«A Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário, abreviadamente designada por

APROFER, associa e representa os trabalhadores que exerçam funções de operação, comando, controlo, informação, gestão de circulação e conservação da infraestrutura ferroviária, que laborem em Centros de Comando Operacionais (CCO) da Infraestruturas de Portugal SA e no Posto de Comando Central (PCC) do Metro do Porto.»

Registado em 27 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 181 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Empresarial de Águeda - Alteração

Alteração aprovada em 10 de Outubro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2016.

Artigo 2.º

(Sede)

A associação tem a sua sede no concelho de Águeda, actu-

almente sitas na Rua da Indústria, n.º 415, Covão, União das Freguesias de Trofa, Segadães e Lamas do Vouga, Águeda.

Artigo 3.º

(Fim)

1- O fim da associação é a promoção, representação e defesa dos interesses dos associados e da actividade empresarial em geral.

2- Na prossecução do seu fim caberá à associação o desenvolvimento das actividades que os seus órgãos tiverem por

mais adequadas segundo as circunstâncias, nelas se incluindo a prestação de serviços às empresas e aos seus associados, bem como assegurar a representação dos seus associados junto de quaisquer entidades de qualquer natureza.

3- Promover o associativismo, o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização dos seus interesses e intensificar a colaboração recíproca entre as empresas e a associação.

4- Colaborar com organismos oficiais e outras entidades no estabelecimento das mais adequadas soluções para os problemas económicos, técnicos e sociais da região, promover e contribuir para o desenvolvimento sustentado e sustentável dos diversos sectores de actividade.

5- Promover e incentivar reorganizações sectoriais e, bem assim, incentivar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para melhorar a valorização profissional, designadamente através do incremento da formação profissional.

6- Nos serviços a prestar à comunidade empresarial integrar-se-ão, designadamente, organização de feiras, exposições e congressos; prestação de informação e apoio técnico; promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais; ensino e formação profissional, incluindo a organização de seminários, conferências e acções de formação específicas; promoção e divulgação de iniciativas dos seus associados.

7- Desenvolver relações e colaborar com os organismos congéneres nacionais ou estrangeiros, federações, confederações, câmaras de comércio nacionais e estrangeiras e outros organismos similares, podendo representá-los em Portugal, e ainda com quaisquer entidades que promovam o desenvolvimento de relações comerciais com o país.

8- Organizar todos os seus serviços e criar o quadro de pessoal necessário ao seu funcionamento e execução dos seus objectivos, podendo criar o cargo de secretário-geral e as comissões de trabalho que ache desejáveis para a concretização dos seus fins.

Artigo 7.º

(Suspensão, exclusão e perda da qualidade de sócios)

1- Os sócios ordinários ficam suspensos do exercício dos seus direitos sociais quando se encontrem em mora, por mais de seis meses, no pagamento das suas quotas e/ou de outras dívidas à associação, se não procederem ao seu pagamento no prazo que lhes for fixado pela direcção da associação através de carta registada.

2- A suspensão será comunicada ao sócio remisso, fixando-lhe a direcção o prazo para pagar o montante em dívida ou justificar a falta de pagamento, sob pena de perder a sua qualidade de sócio.

3- Haverá lugar à exclusão dos sócios que:

a) Promovam deliberadamente o descrédito da associação;

b) Violem, por forma grave ou reiterada, as regras legais respeitantes à vida da associação, as disposições estatutárias ou as deliberações da assembleia geral ou dos demais órgãos sociais;

c) Se recusem, sendo sócios ordinários, a desempenhar

os cargos sociais para que hajam sido eleitos, salvo caso de comprovada impossibilidade;

d) Os sócios que tenham sido declarados insolventes.

4- A exclusão de sócios ordinários, nos termos do número dois e nos termos da alínea d) do número anterior cabe à direcção; a exclusão dos sócios nos demais casos compete à assembleia geral. O procedimento para a exclusão de qualquer sócio será sempre efectuado totalmente por escrito, devendo a decisão a tomar ser sempre precedida da audiência do sócio visado, a quem será concedido prazo razoável e suficiente para apresentar por escrito a sua defesa.

Artigo 18.º

(Competência da direcção)

Em particular cabe à direcção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele, podendo, em juízo, confessar, desistir, transigir e comprometer-se em arbitragens;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, podendo, para tanto, designadamente, contratar funcionários e trabalhadores, fixar as suas funções, os seus vencimentos e horários de trabalho, fazer cessar contratos de trabalho, exercer o poder disciplinar;

c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Aprovar o relatório e as contas anuais da associação e submetê-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

e) Velar pelo cumprimento dos deveres dos sócios e pela manutenção dos seus direitos;

f) Admitir sócios ordinários e deliberar sobre a sua exclusão e propor esta à assembleia geral quando for dela a competência para o efeito;

g) Fixar os emolumentos a cobrar aos associados pelos serviços específicos que a associação lhes prestar;

h) Apresentar à assembleia geral as propostas de alteração de estatutos que entender convenientes, bem como quaisquer outras propostas que entenda de relevância para os fins da associação;

i) Contratar e consultar técnicos e consultores que entenda necessários para a realização dos fins da associação e com eles ajustar as respectivas remunerações;

j) Celebrar todo o tipo de contratos permitidos por lei e dentro dos fins sociais;

k) Contrair empréstimos e ou praticar outras operações financeiras;

l) Designar os representantes da associação para o exercício de cargos sociais noutras entidades, sejam elas sociedades comerciais, entidades de natureza pública ou privada;

m) Constituir mandatários da associação;

n) Patentear aos associados os livros de escrita e todos os documentos relativos às operações sociais, pelo menos cinco dias antes da data designada para a assembleia geral ordinária de cada ano;

o) Definir as linhas de política associativa e de orientação estratégica;

p) Aprovar e celebrar contratos de aquisição, de alienação,

de comodato, de oneração, de locação e sublocação de quaisquer bens móveis, imóveis e móveis sujeitos a registo;

q) Exercer as demais competências que lhe sejam expressamente conferidas por estes estatutos e praticar todos os demais e quaisquer actos que não caibam na competência específica de qualquer outro órgão da associação.

Artigo 33.º

(Dissolução)

1- A associação só será dissolvida mediante deliberação da assembleia geral especificamente convocada para o efeito, tomada favoravelmente por, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes ou representados.

2- À assembleia geral que deliberar a dissolução da associação cabe também, no mesmo acto, nomear a comissão liquidatária, composta por, pelo menos, três elementos, à qual incumbirá, em representação da associação, proceder à inventariação dos bens existentes, proceder à sua liquidação ou decidir sobre o seu destino, os quais, contudo, não poderão ser distribuídos pelos associados, quer a extinção ocorra de forma voluntária ou por decisão judicial, bem como aos pagamentos que sejam devidos.

3- Com a deliberação de dissolução da associação e nomeação da comissão liquidatária, cessam os mandatos dos corpos gerentes, passando a comissão liquidatária a representar, para todos os efeitos, a associação.

Por não haver mais nada a tratar, o senhor presidente da mesa deu por encerrada a assembleia geral pelas dezanove horas, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos da mesa que presidiu aos trabalhos.

Registado em 26 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 137 do livro n.º 2.

Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 25 de setembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2017.

CAPÍTULO I

Natureza, denominação, insígnias, sede, âmbito, objeto, fins, atribuições e duração

Artigo 1.º

(Natureza)

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, e rege-se pelo

disposto nos presentes estatutos, nos seus regulamentos e na demais legislação aplicável.

Artigo 2.º

(Denominação)

A Liga adota a denominação «Liga Portuguesa de Futebol Profissional», sem prejuízo da utilização, nomeadamente para fins comunicacionais ou de exploração comercial, da designação «Liga Portugal» ou de qualquer outra que venha a ser adotada.

Artigo 3.º

(Insígnias)

A Liga tem como insígnias a bandeira, o selo, escudo, os emblemas e o hino que constam de anexo aos presentes estatutos.

§ 1.º As insígnias da Liga são da sua exclusiva propriedade.

§ 2.º As insígnias, as marcas e os restantes sinais distintivos da Liga estão registados junto do Instituto Nacional da Propriedade Industrial e do Instituto de Harmonização no Mercado Interno.

Artigo 4.º

(Sede)

A Liga tem a sua sede na Rua da Constituição, n.º 2555, na cidade do Porto, podendo abrir delegações.

Artigo 5.º

(Âmbito)

A estrutura territorial da Liga é de âmbito nacional.

Artigo 6.º

(Objeto)

A Liga assegura a gestão e regulamentação das atividades do futebol profissional de acordo com a lei aplicável.

Artigo 7.º

(Fins)

A Liga tem por fins principais:

a) Organizar e regulamentar as competições de natureza profissional nos termos da legislação aplicável;

b) Promover a defesa dos interesses comuns dos seus associados e a gestão dos assuntos inerentes à organização e prática do futebol profissional e das suas competições;

c) Exercer, relativamente aos seus associados, as funções de controlo disciplinar e de supervisão estabelecidas na lei, nos presentes estatutos e regulamentos;

d) Exercer, relativamente às competições profissionais de futebol, as competências em matéria de organização, direção e disciplina, nos termos da legislação aplicável;

e) Promover formação em matérias relacionadas com a organização, gestão e integridade nas competições profissionais e a organização de eventos e atividades com elas relacionadas.

Artigo 8.º

(Atribuições)

1- Para a prossecução dos fins previstos no artigo anterior, são atribuições da Liga:

a) Definir os pressupostos desportivos, financeiros e de organização de acesso às competições profissionais, bem como fiscalizar a sua execução pelas entidades nelas participantes, nos termos da legislação aplicável;

b) Aprovar normas sobre o modo de inserção da publicidade nos equipamentos desportivos utilizados pelas sociedades desportivas e árbitros, nos quadros das disposições estabelecidas a esse respeito pelos organismos internacionais de futebol;

c) Aprovar normas sobre o ingresso nos recintos desportivos nas competições organizadas pela Liga, assim como sobre qualquer outra questão relacionada com esta matéria;

d) Estabelecer o modelo oficial da bola, no respeito pelas leis do jogo;

e) Fixar o número máximo de praticantes profissionais inscritos por cada sociedade desportiva;

f) Registrar os contratos de trabalho desportivo e de formação dos respetivos praticantes;

g) Determinar a forma e requisitos de inscrição dos futebolistas contratados pelas sociedades desportivas, assim como os seus períodos de realização;

h) Aprovar o número de jogadores formados localmente que deverão ser inscritos nas sociedades desportivas, tendo em conta os critérios e as normas estabelecidas pelos organismos internacionais da modalidade;

i) Fixar os horários dos jogos;

j) Determinar os critérios de subidas e descidas entre as I e II Ligas;

k) Fixar, em coordenação com a Federação Portuguesa de Futebol, o número de descidas e subidas dos clubes ou das sociedades desportivas entre a II Liga e o Campeonato Nacional de Sêniores;

l) Elaborar e aprovar, em articulação com a Federação Portuguesa de Futebol, o calendário de jogos das competições em que participam as sociedades desportivas associadas ordinárias da Liga;

m) Estabelecer os critérios e condições relativos às transmissões por rádio, televisão ou outros meios digitais dos jogos das competições de carácter profissional e conceder as respetivas autorizações;

n) Exercer relativamente às competições de carácter profissional, as competências atribuídas nos termos da legislação aplicável;

o) Dirigir os processos de inquérito e a instrução dos processos disciplinares, deduzir a acusação no respetivo âmbito e sustentá-la perante o órgão decisório disciplinar ou propor o arquivamento, bem como executar as deliberações dos órgãos da justiça e disciplina desportivas;

p) Exercer, relativamente aos seus associados, as funções de tutela, controlo, disciplinar e de supervisão, definindo, nomeadamente, as regras de gestão e fiscalização das contas aplicáveis às sociedades desportivas enquanto participantes nas competições de natureza profissional;

q) Negociar, gerir e supervisionar, no interesse e por conta dos seus associados, a exploração comercial das competições profissionais, sem prejuízo da respetiva liberdade de contratação nas matérias que lhes digam individualmente respeito;

r) Gerir as receitas provenientes das competições profissionais, definindo os respetivos critérios de afetação;

s) Elaborar e aprovar, nos termos legalmente previstos, os regulamentos de competições, disciplinar e arbitragem aplicáveis no âmbito das competições de carácter profissional e outros que se mostrem necessários para a prossecução do seu objeto;

t) Promover ações de formação dos agentes desportivos em colaboração com as respetivas associações de classe e a Federação Portuguesa de Futebol;

u) Definir, por contrato celebrado com a Federação Portuguesa de Futebol, o regime aplicável em matéria de relações desportivas e financeiras;

v) Estabelecer a sua organização interna;

w) Exercer quaisquer outras atribuições que lhe advenham da prossecução do seu objeto ou que lhe sejam conferidas pelos seus associados, assim como aquelas que devam considerar-se como subordinadas ou complementares das suas atribuições.

2- Para a prossecução dos interesses comuns e para a plena realização do seu objeto social tem a Liga, ainda, as seguintes atribuições:

a) Representar o conjunto dos associados junto de todas as entidades perante as quais tenham interesses comuns, na prossecução e defesa desses interesses, e em especial junto da Administração Pública, das organizações desportivas nacionais e internacionais, do Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, da Associação Nacional de Treinadores de Futebol, da Associação Portuguesa de Árbitros de Futebol, dos sindicatos, e demais associações socioprofissionais, que integram sujeitos e agentes ligados às sociedades desportivas por contrato de trabalho e dos órgãos de comunicação social;

b) Negociar e concluir acordos, contratos ou convenções vinculativas para os associados, designadamente convenções coletivas de trabalho, com as organizações referidas na alínea anterior;

c) Participar ativamente nas reformas das estruturas do futebol português de molde a garantir a sua constante adequação às necessidades do futebol em geral e das competições profissionais em particular;

d) Promover, em conjugação com todas as partes interessadas, a regulação ou revisão legal do estatuto dos praticantes, treinadores e demais agentes do futebol profissional e colaborar na definição do regime das apostas desportivas online e distribuição das respetivas receitas;

e) Constituir sociedades comerciais com vista à exploração comercial da sua atividade e conexas com a mesma;

f) Definir as regras e as orientações gerais com vista à promoção, valorização e rentabilidade das competições profissionais;

g) Organizar e regulamentar a Taça da Liga, bem como outros torneios ou jogos de âmbito nacional ou internacional e de natureza oficial ou particular;

h) Fixar regras de sã convivência entre os associados e ten-

tar dirimir conflitos entre eles que perturbem ou ponham em causa os princípios da ética desportiva ou o normal funcionamento das competições ou da própria Liga;

i) Auxiliar os associados na promoção e defesa dos seus interesses, prestando-lhe assistência, designadamente, em matéria comercial, de documentação e informação legislativa;

j) Fomentar a prática do futebol e colaborar com todos os intervenientes interessados na modalidade;

k) Associar-se com pessoas singulares ou coletivas, tendo em vista a prestação de serviços ou a comercialização de direitos e produtos conexos com o futebol e, em geral, todas as atividades necessárias ou convenientes à prossecução dos seus fins.

3- A exploração comercial das competições profissionais de futebol é exercida pela Liga enquanto representante do coletivo constituído pelas sociedades desportivas que nelas participem, em termos a definir em regulamento geral, o qual deverá sempre obedecer aos princípios gerais estabelecidos no artigo 10.º destes estatutos.

4- O saldo positivo da prestação de contas das competições profissionais, resultante da diferença apurada em cada época desportiva entre, por um lado, os rendimentos da exploração comercial líquidos de gastos incorridos para a sua obtenção e, por outro lado, os gastos incorridos na organização dessas provas, será imputado às sociedades desportivas que nelas tenham participado nessa mesma época, de acordo com os critérios que vierem a ser deliberados pela assembleia geral, com prevalência pelo critério do mérito desportivo, depois de efetuadas as seguintes deduções:

a) Uma parcela correspondente a 10 % destinada ao fundo de equilíbrio financeiro previsto no artigo 70.º;

b) Uma parcela correspondente a 10 % destinada ao orçamento da Liga para financiamento das suas despesas gerais de funcionamento;

c) Uma parcela correspondente a 25 %, destinada ao fundo de infraestruturas da II Liga, previsto no artigo 70.º-A, até ao máximo de 500 000,00 €.

5- O saldo negativo apurado numa época desportiva, nos termos do número anterior, é deduzido aos saldos positivos, havendo-os, de uma ou mais épocas desportivas posteriores.

6- O excedente da atividade de natureza associativa da Liga será alocado ao cumprimento dos fins e atribuições estatutárias.

Artigo 9.º

(Duração)

A Liga Portugal dura por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Artigo 10.º

(Princípios gerais)

1- A Liga, os seus órgãos e associados nas suas relações

associativas e desportivas devem observar os seguintes princípios:

a) Da legalidade;

b) Da igualdade;

c) Da ética, da lealdade e da verdade desportiva;

d) Da boa-fé;

e) Da colaboração;

f) Da proteção do bom nome do futebol profissional;

g) Da transparência;

h) Da diligência;

i) Da solidariedade entre os associados da I e II Liga.

2- A violação dos princípios enunciados nos números anteriores por um associado, bem como por qualquer agente desportivo integrado na Liga, é punida nos termos legalmente previstos.

3- Para efeitos do número anterior, o membro de qualquer órgão da Liga ou qualquer associado que tenha conhecimento da violação dos princípios previstos no número 1, deve participar o facto ao conselho jurisdicional para os devidos efeitos.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 11.º

(Espécies)

1- A Liga tem as seguintes categorias de associados: ordinários, históricos, honorários.

2- São associados ordinários as sociedades desportivas que disputem competições de futebol de natureza profissional, de acordo com as normas vigentes aplicáveis.

3- São associados históricos os clubes fundadores da Liga e os que tenham detido a qualidade de associados ordinários independentemente de se encontrarem a disputar as competições de natureza profissional.

4- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas a quem seja reconhecido mérito na área do futebol e àquelas que tenham prestado serviços relevantes à Liga ou ao desporto que ela tutela.

Artigo 12.º

(Aquisição da qualidade de associado)

1- A qualidade de associado ordinário é detida pelas sociedades desportivas que disputem competições de futebol de natureza profissional, tal como definidas na lei.

2- A qualidade de associado histórico é reconhecida pela aprovação dos presentes estatutos e pela admissão pela assembleia geral da Liga das sociedades desportivas ou clubes que deixarem de militar nas competições da Liga.

3- A qualidade de associado honorário adquire-se por deliberação da assembleia geral da Liga, mediante proposta da direção da Liga.

4- A qualidade de associado ordinário é automaticamente renovada anualmente para as sociedades desportivas que continuem a preencher os pressupostos da sua participação

nas competições profissionais organizadas pela Liga.

5- A qualidade de associado ordinário é ainda adquirida pelas sociedades desportivas que passem a preencher os pressupostos legais e regulamentares da sua participação nas competições profissionais organizadas pela Liga e o requeiram nos termos legais e regulamentares, juntando uma declaração de aceitação integral e sem reservas dos presentes estatutos e demais regulamentação em vigor.

6- A declaração referida no número anterior tem a forma escrita, é assinada por quem legalmente disponha dos poderes de vinculação da sociedade desportiva candidata, com reconhecimento dessa qualidade nos termos da lei.

7- A admissão da candidatura a associado ordinário da Liga permite, automaticamente e sem dependência de qualquer outra formalidade, a participação na competição profissional de futebol da respetiva Liga.

Artigo 13.º

(Direitos dos associados)

1- São direitos dos associados ordinários os seguintes:

a) O de requerer e tomar parte nas reuniões da assembleia geral e nas suas deliberações e o de eleger e ser eleito para os órgãos da Liga, desde que se mostrem pagas todas as quotas vencidas, nos termos fixados pelo regulamento geral;

b) O de examinar na sede da Liga toda a informação operacional e financeira da gestão desta, nomeadamente as contas da gerência, quando requerido por escrito e deferido por despacho do presidente da Liga;

c) O de receberem da Liga a assistência que for regulamentarmente estabelecida, nomeadamente ao nível económico-financeiro e jurídico, nos termos da lei e dos presentes estatutos;

d) O de lhes serem afeto o saldo positivo, se o houver, nos termos previstos no número 4 do artigo 8.º;

e) O de tomar parte nas competições e atividades desportivas organizadas pela Liga;

f) O de ser convidado e participar ativamente em quaisquer comissões ou grupos de trabalho criados pela direção e o de neles formular, sustentar e votar quaisquer moções, propostas e conclusões, nomeadamente no âmbito da alteração dos regulamentos aprovados pela Liga;

g) Quaisquer outros direitos que lhes sejam atribuídos pelos presentes estatutos, pelos regulamentos e por deliberação da assembleia geral.

2- Os associados históricos que já não se encontrem a disputar as competições de natureza profissional, como tal definidas em diploma legal adequado, têm os seguintes direitos:

a) Serem representados junto do conjunto das entidades previstas na alínea a) do número 2 do artigo 8.º, particularmente nas matérias respeitantes à contratação coletiva de trabalho;

b) Receberem da Liga a assessoria prevista nos presentes estatutos;

c) Solicitarem a intervenção da Liga em todos os assuntos que entendam ser do seu interesse e que caibam no âmbito do objeto social da mesma;

d) Estarem presentes nas reuniões da assembleia geral, não

podendo votar e só podendo usar da palavra se lhes for permitido pelo presidente;

e) Quaisquer outros que lhes sejam atribuídos por deliberação da assembleia geral.

3- Os associados honorários gozam dos seguintes direitos:

a) Estarem presentes nas reuniões da assembleia sem direito de voto e só podendo usar da palavra se lhes for permitido pelo presidente da mesa da assembleia;

b) Solicitarem informação sobre os assuntos pendentes na Liga, desde que a informação pretendida não acarrete qualquer dano para a Liga ou dificulte a preparação ou a prática de qualquer ato;

c) Apresentarem exposições à Liga sobre todo e qualquer assunto que lhes diga respeito.

Artigo 14.º

(Deveres ou obrigações)

1- Constituem obrigações dos associados ordinários:

a) Respeitarem escrupulosamente todos os compromissos assumidos com a Liga ou com qualquer associado, no âmbito daquela, bem como todos os acordos, contratos ou convenções que os vinculem;

b) Respeitarem em todas as circunstâncias a ética desportiva;

c) Procederem lealmente com os restantes membros da Liga, contribuindo para uma sã convivência entre todas as sociedades desportivas;

d) Não discutirem publicamente diferendos ou litígios existentes com a Liga ou com outros associados;

e) Prestarem aos órgãos da Liga a colaboração que lhes for solicitada e as informações que lhes forem pedidas, desde que umas e outras caibam no objeto da Liga, e submeterem-se às necessárias averiguações, no caso de suspeita da prática de infrações disciplinares;

f) Contribuírem para as despesas da Liga, pagando pontualmente as quotas e outros encargos que sejam fixados;

g) Comunicarem à Liga as alterações dos seus estatutos, regulamentos e contrato escrito constitutivo celebrado com o clube fundador e dar conhecimento dos membros dos seus órgãos sociais;

h) Acatarem as deliberações dos órgãos da Liga, procedendo em conformidade.

2- O incumprimento das obrigações referidas na alínea g) do número anterior determina a suspensão imediata do exercício dos direitos consignados nas alíneas a), c) e e) do número 1 do artigo 13.º

3- São obrigações dos restantes associados:

a) Cumprirem com os princípios previstos no número 1 artigo 10.º;

b) Acatarem as deliberações dos órgãos da Liga, procedendo em conformidade;

c) Respeitarem em todas as circunstâncias a ética desportiva;

d) Procederem lealmente para com os restantes associados e órgãos da Liga;

e) Não discutirem publicamente os diferendos e os litígios existentes ou pendentes na Liga, sem prejuízo da defesa do

seu bom nome e do cumprimento de obrigações de informação a que estejam legalmente adstritos;

f) Prestarem aos órgãos da Liga a colaboração que for solicitada e as informações que forem pedidas, desde que umas e outras caibam no objeto da Liga.

Artigo 15.º

(Acumulação da qualidade de associado)

Se um associado ordinário detiver também a qualidade de associado histórico ou honorário prevalece a sua qualidade de associado ordinário.

Artigo 16.º

(Suspensão da qualidade de associado)

A um associado pode ser aplicada pelo órgão competente a sanção de suspensão do exercício dos direitos sociais pela prática de ilícito disciplinar.

Artigo 17.º

(Cessação da qualidade de associado)

1- A qualidade de associado ordinário perde-se:

a) Quando cessar a verificação do requisito previsto no número 4 do artigo 12.º;

b) Por declaração da sociedade desportiva associada de que pretende abandonar a Liga;

c) Por aplicação de sanção disciplinar, com trânsito em julgado, pela prática de infração nos termos dos presentes estatutos.

2- A declaração referida na alínea b) do número anterior deve ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral da Liga, por carta registada com aviso de receção e assinada por quem legalmente vincule o associado, produzindo efeitos decorridos oito dias sobre a sua receção.

3- A cessação da qualidade de associado por qualquer dos fundamentos referidos no número 1 deste artigo não exime a sociedade desportiva do dever de pagar a quota anual relativa ao ano em que a cessação se verificar.

4- A cessação da qualidade de associado pelo fundamento referido na alínea b) do número 1 não exime a sociedade desportiva do dever de pagar as quotas respeitantes aos três meses seguintes ao da cessação, se a quotização for mensal.

5- A cessação da qualidade de associado honorário tem lugar quando este praticar ato que atente contra o objeto e os interesses da Liga ou ponha em causa a honorabilidade desta.

6- Sem prejuízo do incumprimento dos pressupostos financeiros de inscrição nas competições profissionais, a qual operará de forma automática, tornando-se eficaz mediante notificação escrita do órgão de administração, a cessação da qualidade de associado é da competência da assembleia geral sob proposta da direção da Liga, não podendo ocorrer a cessação sem a audição do visado.

CAPÍTULO IV

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Generalidades

Artigo 18.º

(Órgãos)

1- São órgãos da Liga Portugal:

a) A assembleia geral, sua mesa e o presidente;

b) O presidente da Liga;

c) A direção;

d) O conselho fiscal;

e) O conselho jurisdicional.

2- A direção pode criar comissões permanentes, composta por membros indicados pelas sociedades desportivas, sempre que se justifique.

Artigo 19.º

(Requisitos para a eleição dos titulares dos órgãos)

Só pode ser eleito para órgão social da Liga Portugal quem reunir, cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Ter a residência em território nacional;

b) Ser maior de 18 anos;

c) Não estar incapacitado física ou psiquicamente para o desempenho das funções;

d) Não tenha sido punido por infrações de natureza criminal, contraordenacional ou disciplinar em matéria de violência, dopagem, corrupção, racismo ou xenofobia, ou por crime praticado no exercício de cargos dirigentes em federações desportivas ou ligas profissionais, ou por crimes contra o património destas, até cinco anos após o cumprimento da pena, salvo sanção diversa lhe ter sido aplicada por decisão judicial.

Artigo 20.º

(Eleição)

1- Salvo os casos em que os estatutos estabeleçam outro processo de designação, os titulares dos órgãos da Liga são eleitos tendo o período de mandato a duração de quatro anos.

2- Os titulares dos órgãos da Liga são elegíveis por uma ou mais vezes, desde que reúnam os pressupostos estabelecidos na lei.

3- O mandato apenas cessa com a posse dos novos órgãos eleitos.

4- Com a exceção do conselho jurisdicional, as eleições para os órgãos da Liga serão efetuadas em listas únicas para cada órgão, não sendo obrigatória a apresentação de candidaturas a todos os órgãos.

5- O conselho jurisdicional é eleito em listas por aplicação do método de Hondt.

Artigo 21.º

(Tomada de posse)

1- O presidente da mesa da assembleia geral toma posse perante o presidente da mesa da assembleia geral cessante, ou o seu substituto, a qual deverá ter lugar até ao oitavo dia posterior ao da eleição.

2- Caso o presidente da mesa da assembleia geral cessante, ou o seu substituto, não confira a posse no prazo previsto no número anterior, o novo presidente da mesa da assembleia geral entrará em exercício de funções independentemente da posse, salvo se tiver sido intentada impugnação judicial do ato eleitoral e lhe tenha sido atribuído efeito suspensivo.

3- Os titulares eleitos dos órgãos sociais tomarão posse perante o novo presidente da mesa da assembleia geral logo após a tomada de posse deste.

4- Na hipótese referida no número 2 quando o presidente da mesa da assembleia geral iniciar o exercício de funções empossará de imediato os titulares eleitos dos órgãos sociais.

Artigo 22.º

(Início de mandato)

1- Os titulares dos órgãos da Liga iniciam o exercício das suas funções imediatamente após a sua tomada de posse.

2- Os titulares eleitos entram em exercício de funções independentemente da posse se, decorrido o prazo previsto para sua tomada de posse, a mesma não lhe tiver sido conferida, salvo se tal impossibilidade se dever ao eleito.

Artigo 23.º

(Incompatibilidades)

Sem prejuízo dos casos especialmente previstos nos presentes estatutos e nos regulamentos aplicáveis, é incompatível com a função de titular de órgão social da Liga a intervenção direta ou indireta em contratos celebrados com a Liga, o exercício na Liga de outro cargo eleito ou por inerência, bem como a sua acumulação com o exercício da atividade de dirigente de clube ou sociedade desportiva ou de associação, árbitro, jogador, treinador ou de qualquer outro agente desportivo no ativo.

Artigo 24.º

(Deveres dos titulares dos órgãos)

Constituem deveres dos titulares dos órgãos da Liga:

- a) Cumprir o disposto nos estatutos, nas demais disposições normativas e as decisões da Liga;
- b) Prosseguir o objeto da Liga;
- c) Exercer o seu mandato de acordo com os interesses da Liga e dos seus associados;
- d) Não praticar atos que atentem contra a honra da Liga, dos seus órgãos e dos respetivos titulares;
- e) Não aprovar medidas que contrariem os fins visados pela Liga;
- f) Abster-se de usar, para fins de interesse próprio ou de terceiros, informações a que tenha acesso por motivo do exercício das suas funções;
- g) Não intervir, no exercício das suas funções ou por causa delas, direta ou indiretamente, em contratos com a Liga nos quais tenha interesse por si, como gestor de negócios ou representante de outra pessoa, e bem assim, quando nele tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim na linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral ou qualquer pessoa que com ele viva em economia comum;

h) Participar nas reuniões dos órgãos sociais de que sejam titulares.

Artigo 25.º

(Cessação de funções)

Os titulares dos órgãos eleitos em assembleia geral cessam as suas funções nos casos seguintes:

- a) Termo do mandato, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 20.º;
- b) Perda do mandato;
- c) Renúncia;
- d) Destituição.

Artigo 26.º

(Perda de mandato)

1- Os titulares dos órgãos da Liga perdem o seu mandato nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica, duradoura ou permanente, para desempenhar o cargo;
- b) Faltas injustificadas a três reuniões seguidas ou seis alternadas por época desportiva;
- c) Ocorrência superveniente de situação de inelegibilidade reconhecida e declarada pela assembleia geral;
- d) Condenação cível ou penal, transitada em julgado, por factos ilícitos cometidos contra a Liga ou qualquer dos seus órgãos;
- e) Perda da qualidade de associado com os fundamentos previstos nas alíneas a), b) e c), do número 1 do artigo 17.º

2- Compete ao presidente do respetivo órgão apreciar e decidir sobre a justificação das faltas dos seus membros e dar conhecimento ao presidente da mesa da assembleia geral logo que o número de faltas atingido implique a perda de mandato.

3- A justificação das faltas dadas por um órgão singular ou pelos presidentes dos órgãos é da competência do presidente da mesa da assembleia geral.

4- A declaração de perda do mandato do presidente da mesa é da competência da assembleia geral.

Artigo 27.º

(Renúncia)

1- Os titulares dos órgãos da Liga podem renunciar ao mandato desde que o expressem, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral.

2- A renúncia ao mandato produz efeitos a partir da data da receção da respetiva comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- A renúncia ao mandato do presidente da mesa da assembleia geral é dirigida ao presidente do conselho jurisdicional.

Artigo 28.º

(Destituição)

1- A assembleia geral poderá destituir os titulares dos órgãos da Liga por si eleitos, quando o entender, ocorrendo, ou não, justa causa.

2- Para efeitos do número anterior entende-se por justa

causa a prática de ato doloso ou com culpa grave, que torne imediata e praticamente impossível o prosseguimento do exercício das suas funções.

3- Constituem justa causa, designadamente:

a) A prática de qualquer dos factos que violem o previsto no artigo 23.º;

b) Violação dos direitos dos titulares de outros órgãos sociais e da Liga;

c) Provocação de forma repetida de conflitos com funcionários da Liga e titulares de órgãos da mesma;

d) Repetido incumprimento das funções inerentes ao cargo que exerce;

e) Grave lesão de interesses patrimoniais da Liga;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre titular dos órgãos sociais ou trabalhador da Liga, ou sobre associados desta ou seus representantes;

h) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial, administrativa ou tomada pelos órgãos sociais da Liga ou de qualquer outra entidade a quem, nos termos legais, seja devida obediência.

4- Na apreciação da justa causa, deve atender-se ao grau de lesão dos interesses da Liga, à perturbação provocada no funcionamento dos serviços, ao carácter das relações entre lesante e lesado e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

5- A proposta de destituição deve ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral ou ser apresentada em assembleia geral e ser subscrita por um quinto das sociedades desportivas associadas ordinárias.

§ único. Só a proposta de destituição que se baseie em justa causa tem de ser fundamentada.

6- Decorrido o prazo de quinze dias a contar do envio de cópia da proposta ao visado e aos associados ordinários ou do envio de cópia ao visado e aos associados ordinários da ata da reunião da assembleia geral onde foi apresentada a proposta e com cópia desta, poderá ser discutida e votada sendo necessária a aprovação por maioria de três quartos dos associados presentes.

7- Durante o prazo referido no número anterior, o visado pode apresentar a sua defesa, quer por escrito dirigida aos associados membros, quer oralmente na reunião da assembleia geral em que a proposta for apresentada e debatida.

8- Se a destituição não se fundar em justa causa os titulares destituídos que exerçam funções remuneradas têm direito a receber uma indemnização correspondente às remunerações vincendas até ao final do período do mandato para que foram eleitos.

Artigo 29.º

(Inelegibilidade)

1- Não pode ser eleito nos dois seguintes atos eleitorais titular de qualquer órgão da Liga quem tenha sido judicialmente declarado responsável por irregularidades cometidas no exercício das funções na Liga ou removido, por esse facto, dos lugares que ocupava.

2- A inobservância do disposto no número anterior deter-

mina a nulidade absoluta da lista de candidatura para o órgão em causa.

Artigo 30.º

(Declaração de perda de mandato)

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de dez dias após o conhecimento de alguma das situações referidas no número 1 do artigo 26.º, declarar a perda do mandato dos titulares dos órgãos.

2- Compete ainda ao presidente da mesa da assembleia geral, aquando da declaração de perda ou renúncia de mandato e destituição, chamar ao exercício de funções os respetivos suplentes, os quais têm de ser empossados no prazo de dez dias.

Artigo 31.º

(Vacatura dos cargos de presidente da Liga e da assembleia geral)

1- A vacatura dos cargos de presidente da Liga e de presidente da mesa da assembleia geral é preenchida mediante eleição intercalar pelo período do mandato remanescente.

2- Se o período de mandato restante for inferior a um ano, os mesmos serão substituídos por quem se lhes seguir nas respetivas listas até ao fim do mandato, sendo, no caso do presidente da Liga, pelo diretor designado nos termos do número 4 e 5 do artigo 46.º dos presentes estatutos.

3- As vagas que se verifiquem nos órgãos, com exceção do previsto no número seguinte, são preenchidas do seguinte modo:

a) Tratando-se do respetivo presidente, pelo respetivo vice-presidente ou, na sua falta, pelo primeiro vogal efetivo do órgão;

b) Fora do caso previsto na alínea anterior, pelos suplentes segundo a ordem de precedência na lista.

4- Se algum dos órgãos referidos no número anterior ficar sem quórum de funcionamento proceder-se-á a eleição intercalar no prazo máximo de trinta dias, competindo ao presidente da mesa da assembleia geral designar interinamente, membros em número necessário para assegurar o regular funcionamento do órgão até à posse dos eleitos.

5- O mandato dos membros de órgãos eleitos ou designados nos termos do número anterior cessa decorrido o prazo do mandato em curso.

Artigo 32.º

(Responsabilidade dos órgãos da Liga)

Os titulares dos órgãos da Liga são responsáveis pelas suas ações e omissões nos termos legais.

Artigo 33.º

(Remuneração do exercício de funções)

1- Salvo o disposto nos números seguintes, é gratuito o exercício de funções nos órgãos da Liga.

2- As funções de presidente da Liga são exercidas a tempo inteiro e são remuneradas.

3- As funções dos diretores executivos da Liga são remun-

neradas e desempenhadas em regime de exclusividade.

4- O presidente e membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e do conselho jurisdicional, têm direito a senhas de presença por cada reunião a que compareçam, bem como ao reembolso das despesas em que incorram com a sua comparência, cujo valor é fixado anualmente pela direção.

5- O valor da remuneração referidos nos números dois e três, é fixado por uma comissão de remunerações, composta pelo presidente do conselho fiscal que preside, e por dois dos representantes das sociedades desportivas que integra a direção, da I Liga e da II Liga e por esta designados, para o período correspondente ao mandato dos órgãos da Liga Portugal.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 34.º

(Composição)

A assembleia geral é constituída por todos os associados ordinários no pleno exercício dos seus direitos.

Artigo 35.º

(Número de votos e presenças)

1- Os associados ordinários disporão, nas reuniões da assembleia geral, de um número de votos consoante a posição que, à data da assembleia, ocupem nas competições profissionais de futebol, nos seguintes termos:

a) Sociedades desportivas participantes na I Liga - dois votos por cada um;

b) Sociedades desportivas participantes na II Liga - um voto por cada um.

2- Podem estar ainda presentes na assembleia geral, usando da palavra se o presidente lha conceder, mas sem direito a voto:

a) O presidente da Liga;

b) Os presidentes dos restantes órgãos;

c) A direção;

d) Entidades convidadas pelo presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 36.º

(Natureza da assembleia geral)

A assembleia geral constitui o órgão supremo da Liga, competindo-lhe tomar deliberações sobre todas as matérias compreendidas no objeto da associação, com exceção das que sejam da competência de outros órgãos.

Artigo 37.º

(Competências exclusivas)

Compete exclusivamente à assembleia geral:

a) Discutir e votar sobre os pontos da ordem de trabalhos;

b) Eleger e destituir o seu presidente, o presidente da Liga, os membros do conselho fiscal e do conselho jurisdicional;

c) Eleger os delegados representativos das sociedades

desportivas na assembleia geral da Federação Portuguesa de Futebol;

d) Discutir e aprovar o relatório de contas apresentado pela direção e os orçamentos geral e suplementar, após o parecer do conselho fiscal;

e) Apreciar, discutir e votar as alterações aos estatutos e regulamento geral;

f) Exercer as competências que cabem à Liga no âmbito da aprovação dos regulamentos disciplinar, de arbitragem e de competições aplicáveis às competições profissionais de futebol no exercício dos poderes públicos que são devolvidos por lei à Liga;

g) Aprovar os demais regulamentos internos da Liga;

h) Fixar o valor da joia para a admissão na Liga e a tabela das quotas devidas pelos associados;

i) Deliberar a extinção da Liga;

j) Determinar a pena de exclusão de associados;

k) Autorizar a Liga a demandar os membros da direção ou do conselho fiscal por atos praticados no exercício dos cargos;

l) Autorizar a alienação ou oneração de bens imóveis;

m) Deliberar sobre todos os recursos que lhe sejam interpostos e que se encontrem expressamente previstos nos estatutos ou nos regulamentos internos;

n) Aprovar critérios de distribuição do saldo positivo da exploração comercial das competições profissionais, nos termos do disposto no número 4, do artigo 8.º

Artigo 38.º

(Constituição da mesa da assembleia geral)

1- A mesa da assembleia geral é constituída pelo presidente e vice-presidente e dois secretários.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral e dirigir os respetivos trabalhos;

b) Rubricar os livros de atas e assinar os termos de abertura e encerramento;

c) Dar posse aos titulares dos órgãos da Liga;

d) Verificar a regularidade das listas concorrentes às eleições e a elegibilidade dos candidatos;

e) Aceitar e dar andamento aos recursos interpostos para a assembleia geral;

f) Exercer os poderes e atribuições que lhe sejam conferidos pela lei, estatutos, regulamento geral ou deliberações da assembleia geral.

3- Ao vice-presidente compete auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos e, na falta deste, tal competência pertencerá à sociedade desportiva sucessora do clube mais antigo fundador da Liga.

4- Ao secretário da mesa compete elaborar a ata, podendo ser coadjuvado nas suas funções por um ou mais funcionários da Liga para esse efeito designados pelo presidente da direção, ficando então tais funcionários subordinados ao poder de direção do presidente da mesa da assembleia geral.

5- Dos atos do presidente ou da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral.

6- Se entre os pontos de ordem do dia figurar a destituição

do presidente da mesa da assembleia geral a mesa desta deve ser presidida pela sociedade desportiva cujo clube fundador seja o sócio mais antigo da Liga.

Artigo 39.º

(Reuniões ordinárias)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano:

a) até 30 de junho, para aprovação do orçamento e do plano de atividades para a época subsequente, apresentados pela direção; e

b) até 30 de setembro, para aprovação do relatório de gestão e documentos contabilísticos e financeiros apresentados pela direção, bem como o parecer do conselho fiscal relativo à época precedente.

2- A eleição dos órgãos sociais da Liga tem lugar, em regra, em reunião ordinária durante o mês de junho, sem prejuízo, quando for caso disso, da realização de eleições intercalares ou que venham a ser determinadas no seguimento de revisão estatutária, as quais deverão ser convocadas no prazo máximo de cinco dias úteis.

Artigo 40.º

(Reuniões extraordinárias)

1- A assembleia geral reúne extraordinariamente por convocação do seu presidente ou mediante solicitação do presidente da Liga, da direção, do conselho fiscal ou dos seus associados a que corresponda um terço dos votos, no pleno exercício dos seus direitos, e ainda no caso de vacatura do presidente da Liga.

2- A reunião extraordinária deve realizar-se no prazo máximo de vinte dias a contar da receção do requerimento da respetiva convocatória e nunca em prazo inferior a oito dias ao da receção da mesma convocatória.

3- A reunião extraordinária da assembleia geral que seja convocada a requerimento dos associados só pode funcionar se, além de cumpridos os requisitos gerais de funcionamento, estiverem presentes pelo menos três quartos dos requerentes.

4- Quando a reunião prevista no número anterior não se puder realizar por falta de quórum, ficam os requerentes faltosos inibidos, pelo prazo de um ano, de requererem reuniões extraordinárias da assembleia geral e são obrigados a pagar as despesas de convocação.

5- Se o presidente da mesa da assembleia geral não convocar a reunião extraordinária requerida nos termos do número 1, a competência para a sua convocação passa a ser exercida pelos que a requereram.

Artigo 41.º

(Ordem do dia)

1- A ordem do dia da reunião ordinária da assembleia geral é estabelecida pelo seu presidente e, além dos assuntos legalmente previstos e salvo disposição especial em contrário, deve incluir os pontos que para esse fim lhe forem indicados por qualquer membro associado efetivo, desde que sejam da competência do órgão e o pedido seja apresentado

por escrito com uma antecedência mínima de quinze dias sobre a data da reunião.

2- A ordem do dia das reuniões extraordinárias deve ser a constante do requerimento que solicitou a sua convocação.

3- A ordem do dia deve ser entregue a todos os membros com a antecedência de, pelo menos, 8 dias sobre a data da reunião.

Artigo 42.º

(Convocatória)

1- As reuniões da assembleia geral serão convocadas por carta escrita, enviada pelo registo do correio com A/R ou por correio eletrónico com certificação digital de assinatura e de receção para cada um dos associados, com a antecedência mínima de oito dias.

2- No aviso convocatório, indicar-se-á em termos expressos e precisos, o dia, a hora e local da reunião e respetiva ordem do dia, bem como deverá constar a informação de que os documentos referentes aos pontos da ordem de trabalhos se encontram disponíveis na sede da Liga para consulta dos associados ou para envio, caso solicitado, e que estes podem, até ao terceiro dia útil anterior à data da reunião, apresentar, por escrito, as propostas concretas sobre os pontos da ordem de trabalhos que pretendam submeter à apreciação da assembleia geral e que devem ser remetidas aos demais associados pelo presidente da mesa da assembleia geral.

3- Não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se estiverem presentes na reunião todos os associados ordinários no pleno exercício dos seus direitos e todos concordarem com o aditamento.

4- A presença de todos os associados ordinários sana quaisquer irregularidades de convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

5- É vedado à assembleia geral apreciar ou pronunciar-se sobre propostas que não tenham sido enviadas com a convocatória ou apresentadas por qualquer associado no prazo estabelecido na última parte do número 2, sem prejuízo de, no decurso da reunião da assembleia geral sobre elas poderem ser feitas propostas concretas de emendas ou aditamentos.

Artigo 43.º

(Quórum e funcionamento)

1- A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, com a presença de maioria absoluta dos associados com direito a voto.

2- Quando não se verifique na primeira convocação o quórum previsto no número anterior, deve ser convocada nova reunião com um intervalo mínimo de 30 minutos e, se ainda não houver quórum, pode convocá-la para uma hora depois, desde que esteja presente um terço dos seus membros com direito a voto.

3- Se após a terceira convocatória da reunião não estiver presente um terço dos seus membros com direito a voto, convoca-se nova reunião decorridos que sejam trinta minutos com os membros presentes que tenham direito a voto, sendo a votação tomada por maioria absoluta do número de votos dos associados presentes.

4- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados.

5- As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da pessoa coletiva requerem o voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados.

6- Os associados ordinários designarão um ou dois delegados às assembleias gerais, cujos poderes serão verificados pelo presidente da mesa.

7- As comunicações e credenciais respeitarão sempre e apenas à ordem do dia da convocatória da assembleia geral, valendo para todas as sessões a que eventualmente haja lugar, salvo revogação expressa.

8- Os associados não podem ser representados nas reuniões da assembleia geral por outros associados, não sendo permitidos votos por representação, nem por correspondência.

9- Das reuniões da assembleia geral será lavrada uma ata que será assinada pelos membros da mesa da assembleia geral, depois de aprovada na reunião seguinte.

10- No fim de cada reunião será elaborada uma relação sumária do teor das deliberações tomadas, com a menção dos resultados das votações realizadas, assinada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por este disponibilizada no prazo de dez dias úteis a todos os associados da Liga que assim o requeiram. Esta relação vale, para todos os efeitos, como ata até à aprovação desta em assembleia geral.

Artigo 44.º

(Regime aplicável aos restantes órgãos)

O regime de funcionamento da assembleia geral é aplicável aos restantes órgãos da Liga nos casos omissos quanto ao funcionamento destes e quando tal não for incompatível com a sua natureza ou disposição legal.

SECÇÃO III

Presidente da Liga

Artigo 45.º

(Natureza)

1- O presidente da Liga é o órgão executivo unipessoal da associação.

2- O presidente da Liga é eleito em candidatura uninominal, considerando-se eleito o candidato que obtiver o maior número de votos.

Artigo 46.º

(Competências)

1- Compete ao presidente representar a Liga, assegurar o seu regular funcionamento e promover a colaboração entre os seus órgãos.

2- Compete ainda ao presidente:

a) Representar a Liga perante a FPF, as organizações de futebol nacional e internacional, a administração pública e todas as demais entidades públicas e privadas;

b) Representar a Liga em juízo e em todos os atos oficiais;

c) Convocar e presidir às reuniões da direção e dirigir os seus trabalhos;

d) Executar as decisões tomadas pelos órgãos sociais através dos diretores executivos;

e) Propor à direção as medidas que julgar convenientes, nomeadamente a admissão e exoneração de até quatro diretores executivos e dos membros de comissões permanentes da Liga;

f) Negociar contratos, de qualquer natureza, nos termos da lei e dos estatutos.

3- O presidente pode delegar as suas competências no representante de um membro da direção ou num diretor executivo.

4- Nas suas faltas e impedimentos temporários, o presidente da Liga pode designar como substituto uma das pessoas referidas no número anterior.

5- Na falta de designação, cabe à direção proceder à nomeação do substituto do presidente da Liga, de entre os representantes dos seus membros ou numa das pessoas referidas no número 3.

6- Em caso de vacatura do cargo, as competências do presidente da Liga são exercidas, em regime de substituição, por aquele que venha a ser designado nos termos dos números 3 ou 4, que apenas pode praticar atos de administração corrente.

7- Na hipótese referida no número anterior, só em casos de urgência, podem ser praticados outros atos que se mostrem imprescindíveis para a gestão da Liga e de cuja omissão resultem graves prejuízos para a mesma.

8- O presidente da Liga, no exercício das suas funções, poderá ser assessorado por técnicos ou outros auxiliares por si escolhidos, prestando serviços sob a sua orientação, sem qualquer vínculo laboral, remunerados ou não, em situações de urgência, momentâneas e justificáveis.

9- O presidente da Liga, quando se justificar, poderá usar da competência referida no número anterior e nas mesmas condições nomear técnico ou auxiliar para assessorar qualquer órgão social.

SECÇÃO IV

Direção da Liga

Artigo 47.º

(Composição)

1- A direção da Liga Portugal é constituída pelos seguintes membros:

a) O presidente da Liga, que preside ao órgão e tem voto de qualidade;

b) Cinco sociedades desportivas da I Liga;

c) Três sociedades desportivas da II Liga;

d) Um membro da direção da FPF.

2- As sociedades desportivas deverão indicar até ao início da época desportiva a identidade do seu representante na direção.

3- As sociedades desportivas representadas nos termos da

alínea *b*) do número 1 são aquelas que ficarem classificadas nos três primeiros lugares, obtidos pela média das últimas quatro épocas desportivas anteriores à data em que se realiza a eleição para os órgãos da Liga e serão as restantes cooptadas por aquelas.

4- As sociedades desportivas representadas nos termos da alínea *c*) do número 1 são aquelas que, integrando as competições profissionais por mais de uma época desportiva consecutiva, forem designadas pela totalidade das sociedades desportivas da II Liga.

5- Os mandatos das sociedades desportivas cooptadas, bem como os das designadas nos termos da alínea *c*) do número 1, terão a duração de uma época desportiva, e serão determinadas com referência aos quadros competitivos existentes no primeiro dia da época desportiva.

6- Os mandatos das sociedades desportivas cooptadas e das designadas pelas sociedades desportivas da II Liga não podem ser repetidos sem que todas as sociedades desportivas elegíveis em igualdade de circunstâncias tenham tido as mesmas oportunidades de integrar a direção.

7- As sociedades desportivas que fazem parte da direção são determinadas independentemente de eleições para os restantes órgãos.

8- No caso de uma das sociedades desportivas classificadas nos três primeiros lugares não aceitar fazer parte da direção ou renunciar ao seu mandato, será a mesma substituída pela sociedade desportiva que tenha obtido a melhor classificação seguinte, determinada pela aplicação do critério estabelecido no número 3.

9- Nos demais casos, a vaga será preenchida pela sociedade desportiva que venha a ser cooptada ou designada, nos termos dos números 3 e 4, respetivamente.

Artigo 48.º

(Natureza e competências)

1- A direção da Liga é o órgão colegial de administração e gestão da Liga.

2- Compete à direção da Liga:

a) Assegurar a gestão e administração da Liga, decidindo sobre todos os assuntos que não estejam expressamente atribuídos a outro órgão;

b) Explorar comercialmente as competições de natureza profissional;

c) Elaborar anualmente e submeter à aprovação da assembleia geral, depois de obtido o parecer do conselho fiscal, o relatório de gestão e os documentos contabilísticos e financeiros de prestação de contas;

d) Elaborar anualmente o orçamento e o plano de atividades da Liga para a época subsequente;

e) Aprovar a estrutura orgânica dos serviços internos da Liga;

f) Nomear e exonerar, sob proposta do presidente, os diretores executivos;

g) Aprovar o quadro de pessoal da Liga e fixar as regras relativas à admissão de pessoal;

h) Exercer a ação disciplinar sobre os trabalhadores da Liga;

i) Autorizar a realização de despesas e encargos com a aquisição de bens e serviços, bem como fixar os patamares dentro dos quais essa autorização pode ser dada individualmente pelos membros da direção, no âmbito dos respetivos pelouros;

j) Cumprir e fazer cumprir as decisões jurisdicionais do conselho jurisdicional, bem como as deliberações executórias dos órgãos da justiça e disciplina desportiva;

k) Exigir o pagamento das quotas e demais prestações aos associados nos termos previstos nos presentes estatutos e no regulamento geral;

l) Criar comissões permanentes e nomear os seus membros, sob proposta do presidente;

m) Convocar, anualmente, as sociedades desportivas, a reunir em grupos de trabalho de caráter técnico para discutir e elaborar propostas, à direção, de revisão dos regulamentos da Liga;

n) Garantir a efetivação dos direitos e deveres dos associados da Liga.

Artigo 49.º

(Conselho superior)

1- Poderá ainda a direção promover a constituição de um órgão com funções consultivas e de promoção externa, o qual terá a designação de conselho superior, constituído por individualidades de reconhecido mérito da sociedade portuguesa ou que tenham prestado serviços relevantes ao futebol profissional e à sua indústria.

2- A constituição deste conselho e sua composição será objeto de ratificação em assembleia geral da Liga.

Artigo 50.º

(Reunião)

1- A direção reúne ordinariamente com periodicidade mensal e, extraordinariamente, sempre que para tal for convocado pelo presidente da Liga.

2- As deliberações da direção da Liga são nominais e são tomadas por maioria simples, estando presentes a maioria dos membros efetivos.

3- Em caso de empate, o voto do presidente tem a natureza de voto de qualidade.

4- Quando as deliberações tenham por objeto pessoas singulares individualizadas ou individualizáveis são tomadas por voto secreto.

Artigo 51.º

(Assinatura obrigatória)

1- A Liga obriga-se mediante a assinatura do presidente da Liga ou do seu substituto nos termos estatutários e de um dos seus diretores executivos.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, o presidente da Liga pode delegar os seus poderes numas das pessoas referidas no número 3 do artigo 46.º

3- Quem assinar nos termos do número anterior por delegação, não pode assinar também no exercício de poderes próprios.

Artigo 52.º

(Diretores executivos)

1- Compete aos diretores executivos coadjuvar o presidente da Liga e a direção na gestão e administração da Liga, participando nas reuniões da assembleia geral e da direção, quando convocados pelo presidente da Liga.

2- Os diretores executivos são livremente nomeados e exonerados pela direção, sob proposta do presidente da Liga, sem direito a qualquer indemnização pela cessação do exercício desse cargo estatutário.

3- A nomeação e a exoneração dos diretores executivos fazem-se por despacho exarado no livro dos termos de posse dos órgãos sociais.

4- As funções dos diretores executivos são determinadas pelo presidente da Liga, designadamente através da atribuição de pelouros específicos.

5- Em caso de falta ou impedimento de um dos diretores executivos, as suas funções serão exercidas por um outro, podendo ainda o presidente da Liga, se a duração do impedimento o justificar e depois de ouvido a direção, proceder à designação do titular interino para o cargo.

6- O presidente da Liga pode, quando circunstâncias específicas o exigirem, encarregar um dos diretores executivos de exercer qualquer função que tenha distribuído a outro.

Artigo 53.º

(Organização dos serviços)

1- Os serviços da Liga estão organizados segundo uma estrutura vertical mediante unidades orgânicas e departamentos submetidos ao poder de direção hierárquica da direção.

2- A estrutura orgânica dos serviços da Liga é aprovada em regulamento pela direção.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 54.º

(Composição)

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente, um vogal e um suplente, os quais devem possuir todos, ou na sua maioria, habilitações adequadas.

2- Na falta ou impedimento do presidente, assume a presidência o vice-presidente e na ausência de ambos o conselho fiscal não poderá deliberar.

Artigo 55.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a administração financeira da Liga;
- b) Zelar pela observância da lei, dos estatutos e dos regulamentos internos;
- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhes sirvam de suporte;
- d) Verificar, quando o julgue conveniente e pela forma que

entenda adequada, a extensão da caixa e as existências de qualquer espécie dos bens ou valores pertencentes à Liga ou por ela recebidos em garantia, depósito ou outro título;

e) Verificar a exatidão do balanço;

f) Verificar se os critérios valorimétricos adotados pela direção conduzem a uma correta avaliação do património e dos resultados;

g) Elaborar anualmente relatório sobre a sua ação fiscalizadora e dar parecer sobre os projetos de orçamento, o relatório, contas e propostas apresentadas pela direção e sobre quaisquer assuntos que os outros órgãos da Liga submetam à sua apreciação;

h) Convocar a assembleia geral quando a respetiva mesa o não faça, estando vinculada à convocação para apresentação anual do relatório de contas;

i) Ordenar a realização de inquéritos, sindicâncias e inspeções;

j) Cumprir as demais obrigações impostas pela lei, pelos estatutos e pelos regulamentos internos;

k) Participar, através do seu presidente, sem direito a voto nas reuniões da direção.

Artigo 56.º

(Convocatória)

O conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente ou do vice-presidente, no caso de impedimento ou ausência daquele, e ainda a pedido da maioria em exercício dos seus membros, só podendo deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

Artigo 57.º

(Normas subsidiárias aplicáveis)

São aplicáveis ao conselho fiscal e seus membros, com as necessárias adaptações, as normas legais que, em cada momento, regulem a fiscalização das sociedades e não possam, pela sua natureza ou disposição da lei, aplicar-se apenas a estas.

SECÇÃO VI

Conselho jurisdicional

Artigo 58.º

(Composição)

O conselho jurisdicional é formado por um presidente e seis vogais efetivos e quatro vogais suplentes.

Artigo 59.º

(Funcionamento)

1- Em tudo o que não estiver expressamente consagrado nos presentes estatutos, o funcionamento e as formas de processo do conselho jurisdicional são os estabelecidos no regulamento geral e demais regulamentos legalmente em vigor.

2- Os membros do conselho jurisdicional devem ser licenciados em Direito.

3- É aplicável aos membros do conselho jurisdicional, com as necessárias adaptações, o regime dos impedimentos e suspeições previsto na Lei da Arbitragem Voluntária para os juízes árbitros.

4- A qualidade de membro do conselho jurisdicional, salvo disposição legal em contrário, é incompatível com o exercício de funções em órgão ou em serviços de sociedade anónima desportiva e com o exercício de funções em outro órgão da Liga.

5- No caso de impedimento duradouro ou de vacatura do cargo de presidente o mesmo é preenchido pelo vogal que se lhe seguir na lista.

Artigo 60.º

(Competência)

Compete ao conselho jurisdicional:

a) Exercer o poder disciplinar sobre as sociedades desportivas associadas da Liga, pela prática das infrações previstas nos presentes estatutos através da instauração de processos de averiguações e disciplinares, procedendo às respetivas instruções e aplicando as correspondentes penas;

b) Dirimir os litígios entre a Liga e as sociedades desportivas membros ou entre estes, compreendidos no âmbito da associação, sem prejuízo do recurso à arbitragem voluntária cometida ao Tribunal Arbitral do Desporto;

c) Emitir parecer não vinculativo sobre qualquer questão jurídica que lhe seja submetida pela direção da Liga.

Artigo 61.º

(Ato de associação)

O ato de associação na Liga determina para a sociedade desportiva associada a aceitação de todas as regras dos presentes estatutos e regulamentos.

Artigo 62.º

(Decisões)

1- As decisões do plenário do conselho jurisdicional proferidas no uso da competência referida na alínea a) do artigo 60.º são suscetíveis de recurso para a assembleia geral.

2- Das decisões proferidas no exercício da competência prevista na alínea b) do artigo 60.º caberá recurso, nos casos e termos previstos no regulamento geral e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO V

Regime económico e financeiro

Artigo 63.º

(Receitas)

Constituem receitas da Liga:

a) O produto das joias de admissão e das quotizações dos associados;

b) O produto de multas, indemnizações ou percentagens

sobre estas, custas, emolumentos, preparos e cauções;

c) As receitas que lhe couberem nos jogos em que intervenham sociedades desportivas associados ou que pela Liga sejam organizados;

d) Os bens e direitos que receber a título gratuito;

e) O rendimento dos seus bens e o produto da alienação destes;

f) Quaisquer outras receitas que lhe sejam ou venham a ser atribuídas.

Artigo 64.º

(Encargos)

Constituem encargos da Liga:

a) Os de instalação, manutenção dos serviços e pagamento ao pessoal ou outros colaboradores;

b) As remunerações previstas no artigo 33.º;

c) O pagamento dos subsídios de representação e despesas de transporte dos titulares dos respetivos órgãos;

d) Os resultados da assistência às sociedades desportivas associadas, prevista na alínea c) do número 1 do artigo 13.º;

e) Os respeitantes à organização de provas;

f) Os resultantes de contratos, operações de crédito ou decisões jurisdicionais;

g) Os gastos eventuais, realizados de acordo com as disposições destes estatutos e dos regulamentos.

Artigo 65.º

(Ano fiscal)

O ano fiscal da Liga e dos seus associados ordinários coincide com a época desportiva.

Artigo 66.º

(Orçamento)

1- A direção organizará anualmente o projeto de orçamento ordinário respeitante a todos os serviços e atividades da Liga e submetê-lo-á à aprovação da assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal.

2- Tanto as receitas como as despesas serão classificadas em ordinárias e extraordinárias.

Artigo 67.º

(Alteração do orçamento)

1- Uma vez aprovado, o orçamento ordinário só poderá ser alterado por meio de orçamentos suplementares, os quais carecem de parecer do conselho fiscal e de deliberação da assembleia geral.

2- Os orçamentos suplementares terão como contrapartida, em receitas, novas receitas ou sobras de rubricas de despesas ou ainda saldos de gerência anteriores.

Artigo 68.º

(Registo dos atos de gestão)

1- Os atos de gestão da Liga serão registados em livros próprios e comprovados por documentos devidamente legalizados, ordenados e guardados em arquivos.

2- O sistema de contabilidade será organizado de acordo

com os planos contabilísticos em vigor e deverá permitir um conhecimento claro e rápido da situação financeira e patrimonial da Liga.

3- A contabilidade será ainda organizada de forma a refletir autónoma e separadamente os resultados da exploração comercial exercida pela Liga sob mandato dos associados ordinários, os quais, não sendo resultado da Liga, serão afetos às sociedades desportivas nos termos do disposto no número 4 do artigo 8.º

4- A direção elaborará anualmente o balanço e a conta de gerência e o mapa de origem e aplicação de fundos.

Artigo 69.º

(Quotas)

1- As sociedades desportivas associadas da Liga contribuem para as despesas de funcionamento da agremiação através do pagamento de quotas.

2- As quotas devidas pelos associados são fixadas periodicamente pela assembleia geral e compreendem:

a) Uma quota de valor fixo;

b) Uma quota de valor variável destinada a financiar o orçamento geral da Liga;

c) Uma quota de valor variável destinada ao fundo previsto no artigo seguinte;

d) Quotas suplementares.

3- O montante da quota de valor fixo poderá ser diverso consoante se trate de associados da I Liga ou da II Liga, podendo ainda ser estabelecidos diferentes escalões quanto aos clubes e sociedades desportivas participantes na I Liga.

4- A quota de valor variável prevista na alínea b) do número 2 deve ser fixada em concreto tendo em consideração a dimensão do associado, o seu volume de negócios, os resultados desportivos por si obtidos e outros critérios idóneos a demonstrar a sua capacidade para contribuir para o funcionamento da Liga.

5- A quota de valor variável prevista na alínea c) do número 2 não poderá exceder 10 % da quota prevista no número anterior.

6- Os associados serão ainda devedores de quotas suplementares sempre que usufruírem de direitos, regalias ou serviços sociais que não sejam assegurados de modo contínuo e uniforme, designadamente pela candidatura e inscrição para participação nas competições profissionais de futebol, pelo registo de contratos de trabalho, pela homologação de campos e recintos e pela emissão de licenças ou autorizações de natureza desportiva.

7- A tabela de quotas será aprovada pela assembleia geral.

Artigo 70.º

(Fundo de Equilíbrio Financeiro)

1- A Liga disporá de um fundo de reserva, designado de Fundo de Equilíbrio Financeiro, destinado a cobrir perdas, de qualquer natureza, na atividade de organização e funcionamento das competições profissionais de futebol.

2- Constituem receitas do Fundo:

a) Uma parcela correspondente a 10 % do resultado líquido positivo da exploração comercial das competições profes-

sionais apurado em cada época desportiva;

b) O produto de uma quota de valor variável para esse efeito cobrada aos associados;

c) O produto das multas e demais sanções disciplinares pecuniárias aplicadas aos associados.

1- O Fundo tem como limite o montante de 1 000 000,00 € e, uma vez utilizado para o fim de reserva estatutária previsto no número 1, deve ser reintegrado até perfazer aquele montante.

2- A direção incluirá na conta de gerência da Liga um mapa comprovativo da situação financeira do Fundo, acompanhado de um quadro demonstrativo e justificativo de todos os movimentos no exercício antecedente.

3- Em caso algum poderão os capitais e reservas do Fundo de Equilíbrio Financeiro ser utilizados para financiar, ainda que sob a forma de empréstimo, clubes e sociedades desportivas, mesmo que não filiados na Liga.

Artigo 70.º-A

(Fundo de Infraestruturas da II Liga)

1- A Liga disporá de um fundo, designado Fundo de Infraestruturas da II Liga, destinado a auxiliar os clubes participantes nesta competição na reconstrução e melhoria das infraestruturas das suas instalações desportivas afetas ao futebol profissional, ao fomento desta atividade, no âmbito da alínea i), do número 2, do artigo 8.º e respeitando o princípio estabelecido na alínea i), do número 1, do artigo 10.º

2- Constituem receitas do Fundo:

a) Uma parcela correspondente a 25 % do saldo positivo da prestação de contas das competições profissionais, apurado nos termos da alínea c), do número 4, do artigo 8.º, desde que o Fundo tenha valor inferior a 500 000,00 €;

b) Outras verbas que venham a ser alocadas a esse fim.

3- Anualmente, será publicado pela direção da Liga o regulamento relativo aos requisitos de candidatura e atribuição das verbas do Fundo de Infraestruturas da II Liga.

CAPÍTULO VI

Infrações disciplinares associativas

SECÇÃO I

Sanções disciplinares

Artigo 71.º

(Tipificação das sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos associados pelas infrações que cometam são as seguintes:

a) Repreensão escrita;

b) Multa;

c) Suspensão do exercício dos direitos sociais por prazo até três anos;

d) Exclusão.

2- Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam

apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

3- As sanções disciplinares são registadas.

Artigo 72.º

(Caracterização das sanções disciplinares)

1- A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2- A sanção de multa é fixada em quantia certa e não poderá exceder o valor correspondente a dez vezes a quota anual devida pelo clube punido.

3- A sanção de suspensão do exercício de direitos sociais consiste no afastamento completo do associado da Liga durante o período da sanção que pode variar entre 1 a 3 anos por cada infração, nunca podendo ser superior a 5 anos na hipótese prevista no número 2 do artigo anterior.

4- A suspensão do exercício dos direitos sociais não prejudica a necessidade do clube punido cumprir os seus deveres para com a Liga e os outros membros.

5- A exclusão de associado consiste no afastamento da Liga, cessando qualquer vínculo com a mesma.

6- Juntamente com qualquer das penas aplicadas pode ser fixada uma indemnização a qualquer associado ou à Liga, se for caso disso e terá como limite máximo o valor do dano causado ou o valor do ato em que consistir a infração, se tiver carácter oneroso, conforme o que for mais elevado.

SECÇÃO II

Infrações disciplinares

Artigo 73.º

(Infração disciplinar)

Considera-se infração disciplinar o comportamento do associado, por ação ou omissão, ainda que meramente culposamente, viole deveres gerais ou especiais inerentes à sua qualidade associativa e decorrentes destes estatutos, do regulamento geral e demais normas aplicáveis.

Artigo 74.º

(Repreensão escrita)

A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicável a infrações leves dos deveres gerais ou especiais da sua qualidade associativa.

Artigo 75.º

(Multa)

A sanção disciplinar de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres de associados, designadamente a falta das comunicações de impedimentos e suspeições previstos nos presentes estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 76.º

(Suspensão)

A sanção disciplinar de suspensão é aplicável aos as-

sociados que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres associativos e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da Liga, dos seus órgãos e demais associados.

Artigo 77.º

(Pena de exclusão)

1- A pena de exclusão só será aplicada nos casos de violação grave e repetida dos deveres dos associados ou nos de violação de tal modo grave que ponha em causa as condições de regular funcionamento da Liga.

2- A falta de pagamento de quotas sujeita as sociedades desportivas associadas às sanções previstas no regulamento geral, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 14.º

Artigo 78.º

(Direito de defesa)

1- Ao arguido será garantido o direito de defesa, nos termos regulamentares e demais legislação aplicável.

2- A eficácia da pena de exclusão depende de ratificação pela assembleia geral.

3- No caso de a assembleia geral não ratificar a exclusão, a pena converte-se automaticamente em suspensão do exercício dos direitos sociais por três anos.

Artigo 79.º

(Normas de processo)

As demais normas reguladoras do processo disciplinar constarão do regulamento geral da Liga.

CAPÍTULO VII

Extinção e liquidação da Liga

Artigo 80.º

(Extinção)

A Liga Portugal extingue-se nos casos e termos previstos na lei.

Artigo 81.º

(Poderes dos órgãos depois da extinção da Liga)

Uma vez verificado o facto extintivo da Liga, os poderes dos seus órgãos ficam limitados à prática dos atos meramente conservatórios e dos necessários, quer à liquidação do património social, quer à ultimação dos negócios pendentes.

Artigo 82.º

(Partilha e destino dos bens da Liga extinta)

Depois de satisfeitas as despesas decorrentes do processo de liquidação, o saldo obtido será aplicado pela seguinte ordem:

a) Pagamento de dívidas ao Estado e das contribuições devidas às instituições de Segurança Social;

- b) Pagamento de remunerações e indemnizações devidas aos funcionários da Liga;
- c) Pagamento de outras dívidas a terceiros;
- d) Atribuição do remanescente às associações que sejam associados históricos da Liga.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais transitórias

Artigo 83.º

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

Artigo 84.º

Excetuam-se do disposto no artigo anterior as normas relativas à composição, funcionamento e aos mandatos dos titulares dos órgãos eleitos, as quais se manterão em vigor até ao termo dos mandatos em curso.

Artigo 85.º

- 1- A direção apresentará à assembleia geral, no prazo de

seis meses a contar da entrada em vigor dos presentes estatutos, uma proposta de regulamento geral de adaptação às novas disposições estatutárias.

2- Até à entrada em vigor do regulamento geral, as disposições do anterior regulamento geral são aplicáveis com as necessárias adaptações aos presentes estatutos.

Artigo 86.º

Os estatutos da Liga poderão ser revistos após um ano da sua entrada em vigor, salvo deliberação da assembleia geral em sentido contrário, quando situações ponderosas o justifiquem.

Artigo 87.º

O presidente da Liga e o diretor executivo que este designe ficam mandatados para outorgar a escritura pública de alteração dos estatutos em momento anterior à aprovação da ata da reunião da assembleia geral que a delibere.

Registado em 3 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 137 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de outubro de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente - Carvalho & Ramiro, L.^{da}, repr. por Maria Luísa Valadas Carvalho, portadora do cartão de cidadão n.º 02039886.

Secretário - Neuza Carina Antunes Ferreira, Firma Indi-

vidual, repr. por Jorge Nuno de Sá, portador do cartão de cidadão n.º 10670297.

Tesoureiro - Maria Açucena Veloso Amorim, empresária em nome individual, repr. por Maria Açucena Veloso Amorim, portadora do cartão de cidadão n.º 03358387.

Vogal - Aurora de Jesus Portal de Brito, empresária em nome individual, repr. por Aurora de Jesus Portal de Brito, portadora do bilhete de identidade n.º 1730360.

Vogal - Ana Sofia Pinto de Oliveira, empresário em nome individual, repr. por Carla Sofia Varela de Carvalho Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 12364279.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Entidade Reguladora para a Comunicação Social - ERC - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 4 de outubro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2016.

«Artigo 1.º

Definição e âmbito

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da ERC.
- 4- (...)

Artigo 4.º

Definição, natureza e âmbito

- 1- O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da ERC, é a forma de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definida no artigo 1.º
- 2- (...)

Artigo 9.º

Natureza e âmbito da CT

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- A CT representa todos os trabalhadores da ERC, independentemente da sua função ou categoria profissional.
- 4- (...)
- 5- (...)

Artigo 15.º

Composição

A CT é composta por um número máximo de três membros, os quais designam o seu presidente.

Artigo 19.º

Sistema eleitoral

A CT é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da ERC, por sufrágio direto, universal, secreto e segundo o método de Hondt.

Artigo 20.º

Direito de eleger e ser elegível

Qualquer trabalhador da ERC tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente de toda e qualquer especificidade individual, tendo em conta a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

Artigo 24.º

Destituição de um membro da CT

- 1- (...)
- 2- (...)

3- (...)

4- Esgotada a possibilidade de substituição, a CT poderá contactar e convidar qualquer trabalhador da ERC, mediante votação.

5- (...)

6- (...)

7- O membro da CT que deixe de ser trabalhador da ERC perde o seu mandato.

Artigo 31.º

Património

1- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

- a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;
- b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

Artigo 32.º

Disposições gerais e transitórias

- 1- Os presentes estatutos podem ser revistos a qualquer momento, de forma fundamentada, bastando para tal reunir, como proponentes, 20 % dos trabalhadores da ERC.
- 2- O regulamento eleitoral, constante em anexo, é parte integrante dos presentes estatutos.

ANEXO

Regulamento eleitoral Eleição da CT

Artigo 6.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE, ou, na sua falta, por 20 % dos trabalhadores da ERC.

Artigo 11.º

Local e horário da votação

1- (...)

2- (...)

3- A votação inicia-se pelo menos trinta minutos antes do começo, e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

4- (...).»

Registado em 30 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 26 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Évora - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Évora), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dos Câmara Municipal de Évora, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 18 de outubro de 2017.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^a com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 17 de janeiro de 2018, realizar-se-á na município abaixo identificado, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Entidade: Município de Évora.

Morada: Praça do Sertório 20, 7000-509 Évora.»

Quintas & Quintas - Condutores Eléctricos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de outubro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Quintas & Quintas - Condutores Eléctricos, SA.

«Em conformidade com o número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/09, de 10 de setembro, vimos comunicar que vai se realizar o ato eleitoral no dia 25 de janeiro de 2018, na empresa abaixo identificada, com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome: Quintas & Quintas - Condutores Eléctricos, SA.

Morada: Lugar do Paço - Gandra 4744 - 909 Esposende.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Substituição

Após eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ANA - Aeroportos de Portugal, SA, eleitos em 31 de maio de 2017, com publi-

cação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017, foi efectuada a seguinte substituição:

Domingos Francisco Carvalho Silva com o cartão de cidadão n.º 7694828 é substituído por José Gregório Carvalho com o cartão de cidadão n.º 70338220.