

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global	1377
- Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - Revisão global	1387
- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Alteração	1416
- Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras - Revisão global	1421
- Acordo de empresa entre a Portucel, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras	1443
- Acordo de empresa entre a Sociedade Pauta de Flores, L. ^{da} e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - Alteração/texto consolidado	1446
- Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros - Alteração e texto consolidado	1470

- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Guimarães (AHBVG) e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras/texto consolidado	1481
---	------

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Vertical de Carreiras da Polícia - SVCP - Alteração	1499
- Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Alteração	1509
- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Nulidade parcial	1510

II – Direção:

- Sindicato dos Professores nas Comunidades Lusíadas - SPCL	1511
- Sindicato dos Trabalhadores do Município de Oeiras, Técnicos de Serviços e de Entidades com Fins Públicos e Sociais	1511
- Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ)	1511
- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante	1511
- União dos Sindicatos do Distrito de Leiria	1512
- Sindicato Vertical de Carreiras da Polícia - SVCP	1513
- União dos Sindicatos do Distrito de Viseu	1513

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- AIMMP - Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - Nulidade parcial	1514
--	------

II – Direção:

- Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira	1515
--	------

- APIRAC - Associação Portuguesa da Indústria de Refrigeração e Ar Condicionado	1515
---	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA - Constituição	1515
--	------

II – Eleições:

- TAP Portugal, SA	1521
- Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA	1522
- Sakthi Portugal, SA - Retificação	1522

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- CIE - PASFIL	1523
- Sidul Açúcares, Unipessoal, L. ^{da}	1523
- Valorsul - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA	1523
- PROPET - Comércio de Animais e Plantas, L. ^{da}	1523

II – Eleição de representantes:

- RESULIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA	1524
- STEF Portugal - Logística e Transporte, L. ^{da}	1524

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

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 21, 1.ª Série, de 8 de Junho de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação e transformação de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 4 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Aplicação

1- Os valores das tabelas salariais constantes do anexo III com a epígrafe tabela de remunerações de base (mínimos) só serão aplicáveis às empresas que, nos últimos 5 anos, tenham apresentado, pelo menos, 3 anos de resultados positivos.

2- Às empresas excluídas nos termos do número anterior, no ano subsequente àquele em que regressem a resultados líquidos positivos, serão aplicáveis os valores da tabela salarial em que se integravam, acrescidos de 50 % do diferencial verificável entre esses mesmos valores e os valores da tabela deste CCT que, nessa data, vigorem.

3- Os remanescentes 50 % do diferencial referido no número anterior terão aplicação a partir do ano subsequente à verificação de dois anos consecutivos de resultados líquidos positivos.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Profissão - Conceito

1- Por profissão entende-se um conjunto de tarefas funcionais correspondentes a um universo alargado de postos de trabalho a que um empregado pode ter acesso e no qual presta a sua atividade.

2- O conjunto de postos de trabalho correspondente a uma profissão é caracterizado por um elevado grau de similitude entre as tarefas principais e as exigências do processo produtivo, pressupondo competências semelhantes num conjunto mais alargado de funções que se podem encontrar em contextos diferentes.

Cláusula 5.^a

Acesso à profissão

O acesso às profissões específicas e transversais faz-se por três vias:

1- Experiência profissional - comprovação documental do tempo de experiência, provas de avaliação e de experiência;

2- Equiparação de títulos - certificados emitidos em países da União Europeia ou em países terceiros há menos de quatro anos pela entidade certificadora;

3- Formação profissional - através da experiência com aproveitamento de cursos de formação certificados por en-

tidade competente.

Cláusula 6.^a

Profissões - Conteúdo funcional

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT exercem as profissões e são classificados em níveis de qualificação que constam, respetivamente, dos anexos I e II.

2- O conteúdo funcional das profissões é descrito no anexo I.

Cláusula 7.^a

Níveis de qualificação

1- Por qualificação profissional entende-se a combinação de capacidades, normalizadas em termos de nível e de conteúdo, que resultam da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação, das exigências e das perícias requeridas para o exercício das atividades inerentes a uma profissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este CCT são classificados em níveis de qualificação por aplicação direta do anexo II.

3- Um trabalhador tem direito a determinado nível de qualificação desde que preencha cumulativamente os três requisitos de acesso estabelecidos no anexo II que correspondam a esse nível e exista proposta da chefia e informação positiva ou, em alternativa, capacidade reconhecida pela entidade empregadora.

Cláusula 8.^a

Categoria

Cada um dos níveis de qualificação de uma profissão/atividade configura o conceito de categoria a que alude o Código do Trabalho.

Cláusula 9.^a

Admissibilidade de cedência ocasional

A cedência ocasional de trabalhador é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo ou por contrato de trabalho a termo de duração não inferior a um ano;

b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador concorde com a cedência;

d) A duração da cedência não exceda dois anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de dez anos.

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

Para além das situações legalmente previstas, podem, ainda, ser exercidas em comissão de serviço outras funções de chefia.

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 11.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

2- Ficam salvaguardados os horários de menor duração que já se pratiquem nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- No regime de laboração contínua, o intervalo de descanso pode ser excluído.

5- Qualquer intervalo, pausa ou tempo para tomada de refeição só contará como tempo de trabalho se não se verificar paragem do equipamento e o trabalhador, durante aquele espaço temporal, mantiver a efetiva responsabilidade pelo normal funcionamento do mesmo equipamento.

6- Sem prejuízo do previsto no anterior número 4, o intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso o empregador e o trabalhador tiverem interesse e a Autoridade para as Condições do Trabalho o autorize e desde que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

7- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 214.º do Código do Trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

8- O período mínimo de descanso previsto no número anterior não é igualmente aplicável nas hipóteses em que os trabalhadores sejam chamados para obviar a avaria de equipamento ou em outros casos fortuitos.

9- O período de descanso correspondente ao encurtamento das doze horas previstas no número 7 será objeto de compensação, por alargamento do período de descanso semanal complementar ou do intervalo interjornadas diárias do trabalho, nos 30 dias subsequentes à sua verificação.

Cláusula 12.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, com acréscimo máximo de duas horas diárias, não podendo ultrapassar as dez horas por dia nem as 50 horas por semana.

2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, serão compensadas com a redução em igual número de horas, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar a média de 40 horas, num período de referência de 6 meses.

3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de seis meses for inferior a 40 horas, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor

deste o período de horas não prestado.

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

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

6- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou inter-sindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

7- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

Cláusula 13.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 55 horas semanais.

3- O banco de horas só pode ser utilizado até 200 horas anuais (ano civil).

4- O trabalho prestado em acréscimo é compensado por redução do tempo de trabalho ou aumento do período de férias, devendo o empregador avisar o trabalhador com 48 horas de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado.

5- Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita e se a compensação das horas em crédito não tiver sido feita através do aumento do período de férias, a compensação dessas mesmas horas, salvo acordo escrito em contrário, far-se-á por pagamento da retribuição horária normal, com acréscimo de 40 %, ou, com o acordo do trabalhador ou tratando-se de trabalho prestado no último trimestre do ano civil, mediante redução do tempo de trabalho no decurso do 1.º semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

6- O empregador que pretenda utilizar o banco de horas deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 48 horas, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com aviso prévio de 48 horas. O empregador só pode recusar este pedido mediante justificação.

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

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar fica sujeito ao regime legal, com a especificidade prevista no número seguinte.

3- O trabalho suplementar determinado por necessidade de substituição de trabalhador faltoso, em regime de turnos, e sem que tenha havido comunicação prévia à entidade empregadora com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência, integra a hipótese legal prevista no número 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, não ficando, consequentemente, sujeito aos limites previstos no número 1 do artigo 228.º do mesmo Código do Trabalho.

Cláusula 15.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 16.^a

Retribuição por exercício de funções de diferente nível de qualificação

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções cujo nível de qualificação seja mais elevado que o nível que lhe está atribuído e a que corresponda uma retribuição de base mensal mínima superior terá direito a essa retribuição.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções a que corresponde o nível de qualificação mais elevado desde que se conserve, em exercício, por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano, salvo em caso de ocupação a título provisório, e em regime de substituição, determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

Cláusula 17.^a

Retribuição base mínima mensal

A retribuição base mínima mensal é estabelecida de acordo com os níveis de qualificação da tabela do anexo III.

Cláusula 18.^a

Cálculo da retribuição horária

A fórmula para cálculo do valor da retribuição horária é a seguinte:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

em que:

Rm = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Subsídio de Natal

O subsídio de Natal é pago no mês de Novembro.

Cláusula 20.^a

Cálculo da retribuição do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dias de descanso e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia de feriado será remunerado:

a) Horas em dia normal de trabalho, com acréscimo de 40 %;

b) Horas em dia de descanso semanal, com acréscimo de 70 %;

c) Horas em dias feriados, com acréscimo de 70 %.

2- Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

3- O tempo gasto no transporte previsto na parte final do número 2 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento de horário normal.

Cláusula 21.^a

Retribuição do trabalho noturno para trabalhadores em regime de laboração contínua

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho noturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia com o valor mínimo de 1,33 € por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

Cláusula 22.^a

Suspensão da prestação de trabalho

1- São considerados dias de descanso semanal obrigatório e complementar o domingo e o sábado, respetivamente, ou os consignados nos horários de trabalho, em regime de turnos, como dias de folga.

2- Para além dos feriados obrigatórios estabelecidos na lei, são também considerados feriados a Terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 23.^a

Transporte e ajudas de custo

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

- Pequeno-almoço - 1,64 €;
- Almoço ou jantar - 8,71 €;
- Dormida - 26,14 €;
- Diária completa - 46,13 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de 0,28 € por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

Cláusula 24.^a

Abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias que a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes sejam devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 25.^a

Seguro

Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será celebrado um contrato de seguro de acidentes pessoais, no valor de 20 000 €, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

CAPÍTULO VI

Subsídio de alimentação, horários das refeições e refeitórios

Cláusula 26.^a

Subsídio de alimentação

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação de valor não inferior a 4,61 €.

2- Aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho suplementar, a entidade patronal fornecerá, gratuitamente, uma refeição ou merenda consoante a altura do dia.

3- Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço - 1,64 €;
- b) Almoço ou jantar - 4,61 €;
- c) Ceia - 3,08 €.

Cláusula 27.^a

Refeições

1- As refeições dos trabalhadores em regime de laboração contínua serão tomadas durante o período normal de trabalho, mas sem prejuízo da laboração.

2- Se o trabalhador em regime de laboração contínua puder abandonar o seu posto de trabalho, para tomar a refeição, o tempo de ausência não se conta como tempo de trabalho.

3- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não

possam tomar uma refeição durante a 5.^a hora da sua jornada de trabalho terão direito a tomá-la posteriormente por conta da empresa. Todavia, a refeição poderá ser tomada durante a 6.^a hora da jornada de trabalho, sempre que necessidade imperiosa de serviço o exija.

4- Em caso de avaria de máquinas, o trabalhador não poderá ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre e imediatamente após a verificação da mesma e de ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

Cláusula 28.^a

Refeitório

1- Todas as empresas abrangidas por este CCT terão à disposição dos seus trabalhadores um local adequado para estes ajeitarem e tomarem as suas refeições.

2- Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores terão em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos dias feriados, um refeitório que fornecerá refeições completas (almoço e jantar), constituídas por um prato de carne ou peixe, sopa e pão.

3- O preceito estabelecido no número anterior só é aplicável se, na prática, o número mínimo diário de refeições servidas ultrapassar as 40.

4- Os trabalhadores de hotelaria, em efetividade de serviço nos refeitórios, têm direito gratuitamente à alimentação.

5- Cada trabalhador que tome as suas refeições no refeitório, nos termos do número 2 desta cláusula, compartilhará no custo de cada refeição com um preço que não excederá o subsídio de alimentação estabelecido no número 1 da cláusula 26.^a.

CAPÍTULO VII

Prestações complementares por acidente de trabalho ou doença profissional

Cláusula 29.^a

Complemento da pensão por incapacidade temporária

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o valor da retribuição líquida dos descontos normais respeitantes ao IRS e à TSU, à data da baixa.

Cláusula 30.^a

Complemento da pensão por incapacidade permanente

1- Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual emergente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua incapacidade.

2- Se a retribuição efetiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, poderá a entidade

patronal declarar o contrato de trabalho caducado, pagando ao trabalhador uma indemnização igual a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador(a).

CAPÍTULO VIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 31.^a

Normas de segurança

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

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

3- No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios legais respeitantes à saúde e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir, por regulamento, sistemas de controlo de alcoolemia dos trabalhadores ao seu serviço.

4- A venda e consumo de bebidas alcoólicas são interditos nos locais de trabalho.

5- De acordo com o disposto nos números 3 e 4 desta cláusula as empresas devem proceder a testes de alcoolemia nos seguintes casos:

- a) Acidentes de trabalho;
- b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;
- c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- d) Periódica e aleatoriamente relativamente a todos os trabalhadores.

6- Considera-se infração disciplinar grave a apresentação ao serviço e a prestação de atividade profissional de qualquer trabalhador com grau de alcoolemia igual ou superior aos limites estabelecidos por lei para condutores de automóveis, para os quais a lei comine como sanção uma coima.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 32.^a

Publicação de brochura contendo legislação laboral

Os outorgantes do presente CCT obrigam-se a facultar até três meses após a assinatura deste o Código do Trabalho, que será distribuído a todos os trabalhadores que o solicitem

por escrito, sendo o custo da publicação suportado pelas respetivas empresas.

Cláusula 33.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente CCT uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2- A comissão paritária será composta por quatro membros, sendo dois designados pela FAPEL e dois designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão é regulado em conformidade com o estatuído no Código do Trabalho.

Cláusula 34.^a

Carácter globalmente favorável da presente convenção

1- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação e transformação de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem, designadamente o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

2- As partes outorgantes reconhecem e afirmam, para todos os efeitos legais, o carácter globalmente mais favorável da presente convenção relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho revogados.

ANEXO I

Conteúdos funcionais das profissões

Técnico comercial - É o trabalhador que atua nos sectores ligados ao mercado das marcas/produtos comercializados pela empresa, nomeadamente vendas, *marketing*, serviço pós-venda e atendimento a clientes, *e-commerce* e tele vendas.

Nas atividades de *marketing*, colabora na conceção e programa e implementa ações promocionais utilizando os meios adequados, visando incrementar a notoriedade das marcas comercializadas pela empresa e estimular a procura direta e induzida. Nas atividades de vendas, estabelece o contacto com clientes no local da venda; informa-se do género de produtos desejados e dos preços de mercado; orienta o cliente nas suas escolhas, fazendo se possível e necessário a demonstração dos artigos, salientando as características de ordem técnica e ou evidenciando a competitividade comercial e vantagens/benefícios do produto.

Colabora na definição das condições de venda, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para assegurar a entrega dos produtos e acompanha a sua disposição/acondicionamento no ponto de venda; colabora com os serviços de produção e departamento de *marketing* através do envio frequente de infor-

mação que considere relevante relativamente aos produtos que comercializa e à oferta e ações promocionais das marcas concorrentes.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

Operador/técnico de informática - É o trabalhador que detém conhecimentos diversificados nas áreas de informática e, mediante esses conhecimentos, assegura um conjunto de serviços relacionados com a configuração, manutenção e utilização de meios informáticos.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade:

Segurança de dados informáticos - faz segurança e arquivo em suporte magnético e otimiza o desempenho dos sistemas desencadeando procedimentos de reorganização de dados;

Programação de sistemas informáticos - elabora e introduz programas em computador, efetuando a respetiva documentação, manutenção e atualização; dá formação aos utilizadores dos programas e presta-lhes apoio sempre que necessário;

Configuração e suporte de sistemas informáticos - assegura o funcionamento e controlo de computadores ou outros meios dotados de sistemas programáveis; faz a instalação de novos sistemas e assegura a respetiva configuração e administração; assegura a manutenção e atualização de documentação sobre os sistemas e as instalações de tratamento de dados; deteta e ou resolve problemas que surjam ao longo do trabalho; dá formação aos utilizadores dos sistemas e presta-lhes apoio sempre que necessário.

No âmbito da sua atividade, contacta fornecedores de equipamentos, promovendo a reparação/assistência técnica dos mesmos.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

Operador/técnico administrativo - Nesta profissão integram-se os trabalhadores com formação/especialização no desenvolvimento de atividades nas áreas de aprovisionamento, logística, comercial, financeira, contabilidade, pessoal, secretariado e apoio administrativo.

É o trabalhador que desempenha tarefas administrativas específicas da área de atividade em que se insere.

Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador, impressoras, fotocopiadoras e outros); realiza estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a outros profissionais; não detém tarefas de chefia, subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais menos qualificados.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente as seguintes:

Aprovisionamentos:

Regista em suporte informático ou papel as entradas e saídas de materiais a fim de controlar as quantidades existentes;

Efetua pedidos de materiais, preenchendo requisições ou

outra documentação com vista à reposição de faltas;

Receciona os materiais, verificando a sua conformidade com os pedidos efetuados;

Logística - receção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de *stocks*, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, elaboração de guias de remessa, faturação e processo de expedição;

Comercial:

Organiza a informação relativa à venda de produtos e ou serviços, criando e mantendo atualizados os *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes, volume de vendas realizadas e tabelas de preços;

Preenche e confere documentação referente a contratos de venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outras);

Organiza e encaminha para os serviços competentes os dados necessários à elaboração de orçamentos e relatórios;

Financeira - gestão de tesouraria (pagamentos a fornecedores e respetiva emissão de cheques, recebimentos de clientes, dinheiros em caixa, câmbios, gestão de letras, livranças e outras), reconciliações e gestão de saldos bancários, aplicações financeiras, organização documental de financiamentos, gestão de dividendos e participações;

Contabilidade:

Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza dos documentos, utilizando aplicações informáticas e documentos ou livros auxiliares e obrigatórios;

Prepara para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente impostos, taxas e contribuições;

Recolhe dados necessários à elaboração de informação periódica relativa à situação económica e financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, inventários e relatórios;

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística;

Efetua o registo das operações contabilísticas em função do seu conteúdo;

Pessoal:

Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal, processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;

Atualiza a informação dos processos individuais de pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;

Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoas e efetua os contactos necessários;

Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, segurança social, assegurando o contacto com as entidades oficiais e outras;

Trabalha com base de dados para elaboração de estatísticas a distribuir pelos diversos departamentos da empresa;

Mantém atualizada toda a informação inerente à medi-

na do trabalho, higiene e segurança, elaborando toda a documentação relativa a acidentes de trabalho e sua ligação com a companhia de seguros;

Secretariado e apoio administrativo:

Colabora no planeamento e organização da atividade temporal da chefia, direção ou departamento;

Assegura a comunicação da chefia/direção com interlocutores internos e externos em língua portuguesa ou estrangeira;

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do seu serviço;

Atende e encaminha pessoas, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários em função do tipo de serviço ou informação pretendida;

Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos e dá-lhes o seguimento apropriado;

Examina o correio recebido, separa-o e classifica-o, preparando os elementos necessários à elaboração de respostas.

Operador/técnico de laboratório - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas.

Recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios (soluções, calibração de equipamentos, etc.), faz processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos através de meios informáticos ou outros. Pode também colaborar na realização de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

Operador/técnico de manutenção - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas de telecomunicações, elétrica, eletrónica, instrumentação, programação, mecânica, óleo-hidráulica e lubrificação.

Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos e pneumáticos.

Interpreta esquemas, faz desenhos e montagem de quadros, aplica especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho.

Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, montagem de acessos e isolamentos.

Faz a limpeza da área após execução dos trabalhos, quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Manutenção elétrica/instrumentação:

Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);

Eletrónica;

Instrumentação (eletrónica e pneumática);

Telecomunicações;

Sistemas de automação.

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica e civil);

Soldadura;

Máquinas e ferramentas;

Mecânica de viaturas;

Óleo-hidráulica;

Lubrificação;

Inspeção e controlo.

Operador/técnico de logística - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que desempenham funções, nomeadamente, nas seguintes áreas:

Descargas - nomeadamente a receção, conferência e descarga de todo o tipo de matérias-primas e subsidiárias provenientes de fornecedores;

Movimentação de materiais - transferência de todo o tipo de matérias-primas, produtos acabados ou outros artigos, no interior e exterior das instalações fabris, cumprindo com o definido em cada sector para os diversos materiais, zelando pelo bom acondicionamento dos mesmos;

Expedição e cargas - elaboração de cargas de acordo com as guias de carga emitidas pela expedição. A preparação de cargas envolve a recolha e manipulação dos produtos acabados e o seu acondicionamento e carregamento no meio de transporte para distribuição ao cliente. Nesta área procede à execução de registos físicos e ou informáticos inerentes ao serviço;

Transportes - conduz diversos meios de transporte: automóveis, básculas, pontes rolantes e outros meios de movimentação e elevação de materiais ou produtos dentro e fora das instalações, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza dos equipamentos que lhe estão atribuídos.

De acordo com as funções atribuídas pode desempenhar tarefas na área administrativa de logística, nomeadamente receção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de stocks, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, guias de remessa, faturação e processo de expedição.

Operador/técnico de processo - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que operam os equipamentos destinados à preparação de matérias-primas, fabrico, transformação e acabamento de papel e cartão, em conformidade com as instruções técnicas predefinidas.

As ações desenvolvidas consistem, fundamentalmente, na condução e operação de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos.

Compete ao operador zelar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, colaborar em trabalhos de manutenção do 1.º escalão, manter arrumada e limpa toda a área de trabalho e respetivos equipamentos. Utiliza ou conduz os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da atividade e elabora relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Efetua dentro do seu nível de autonomia as ações corretivas necessárias, utilizando os meios que lhe forem indicados para manter a qualidade do produto. Acompanha e participa nas operações de manutenção geral e conservação da área de trabalho onde intervém, nomeadamente operações de ma-

nutenção de 1.º grau, limpeza, arrumação e substituição de componentes indispensáveis para a fabricação.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Preparação de matérias-primas:

Controlar e assegurar a alimentação de matérias-primas fibrosas e aditivos químicos ou outros nas dosagens e momentos adequados para alimentação dos *pulpers*; controla o processo de refinação de fibras, a fim de obter as composições estabelecidas nas especificações do plano de fabrico;

Participa na descarga e arrumação e movimentação de matérias-primas.

Fabricação:

Assegura a partir do terreno e ou painel de comando centralizado o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico de papel ou cartão, garantindo a quantidade e qualidade previamente determinadas, constantes nas ordens de fabrico;

Efetua o controlo imediato da qualidade através de testes físicos e ou químicos simples, de modo a comprovar os parâmetros das instruções técnicas de produto;

Verifica se os valores indicados pela instrumentação estão de acordo com as especificações de fabrico e normas de proteção de segurança e ambiente.

Transformação:

Operação de linhas de transformação de produto semiacabado para obtenção de produtos finais, de acordo com as instruções de fabrico;

Controla o funcionamento de máquinas, tais como bobinas, cortadoras, embaladoras, plastificadoras, paletizadoras, gofradores e laminadoras, por forma a obter produtos finais diversos, respeitando os padrões de qualidade preestabelecidos;

Na execução do seu trabalho, utiliza quando necessário meios de movimentação de produtos.

Operador de vapor/cogeração - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de força motriz ou ao aquecimento industrial, assegurando também as funções inerentes à condução da central térmica e ou cogeração.

Aciona válvulas ou outros dispositivos, a fim de manter a água no nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; ativa e ou regula a chama, de modo a obter água quente ou vapor; verifica, por meio de instrumentos de medida adequados, se a temperatura e a pressão das caldeiras não ultrapassa os níveis preestabelecidos; substitui os bicos dos queimadores sempre que necessário; procede à limpeza e reparação dos equipamentos e comunica, superiormente, as anomalias verificadas; preenche documentação adequada para a execução de gráficos de rendimento.

Controla também outros equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe providenciar pelo seu bom funcionamento, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes a instalações e equipamento; faz as respetivas reparações de conservação e manutenção por forma a assegurar o funcionamento dos equipamentos.

Realiza análises às águas de alimentação das caldeiras, efetuando operações de desmineralização sempre que necessário.

Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolvidos na sua área de trabalho.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

ANEXO II

Descrição dos requisitos de acesso aos níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Funções e responsabilidade	Formação	Habilitações e experiência
1 - Quadros superiores	Participação na definição da política geral da empresa ou funções consultivas na organização da mesma. Trabalho de criação ou adaptação de métodos e processos técnico-científicos e administrativos, comprometendo-se com o cumprimento dos objetivos definidos.	Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais da empresa. Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais do campo em que está situado e que obrigue ao estudo e investigação de problemas de grande responsabilidade e nível técnico.	Licenciatura ou bacharelato mais cinco anos de experiência.
2 - Quadros médios	Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo, colaborando ativamente na implementação das políticas da empresa.	Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.	Licenciatura ou bacharelato mais três anos de experiência
3 - Quadros médios	Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo.	Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.	Bacharelato
4 - Quadros intermédios	Orientação de um grupo de trabalho, segundo diretrizes fixadas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de atuação.	Formação profissional completa com especialização em determinado campo.	Bacharelato

5 - Altamente qualificados	Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente, compreendo a elaboração de trabalhos complexos.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano mais cinco anos de experiência
6 - Altamente qualificados	Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano mais três anos de experiência
7 - Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução, com autonomia de desempenho.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano
8 - Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	11.º ano mais três anos de experiência
9 - Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa numa profissão (intelectual ou manual) que implique conhecimentos teóricos e práticos.	11.º ano
10 - Profissionais semiqua- lificados	Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	11.º ano
11 - Profissionais semiqua- lificados	Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	Escolaridade mínima obrigatória
12 - Profissionais não quali- ficados	Tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinada.	Conhecimentos de ordem prática suscetíveis de serem adquiridos num curto espaço de tempo.	Escolaridade mínima obrigatória

ANEXO III

Tabela de remunerações de base (mínimos)

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/categorias	Retribuição (em euros)
1 - Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 071,10
2 - Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 017,60
3 - Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	856,90
4 - Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	781,90
5 - Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	771,20
6 - Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	706,90

7 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	642,70
8 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	594,50
9 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	573,10
10 - Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	535,60
11 - Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	508,80
12 - Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	506,80

Lisboa, 23 de Abril de 2014.

Pela FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão:

António de Andrade Tavares, mandatário.

Manuel Cavaco Guerreiro, mandatário.

Gregório da Rocha Novo, mandatário.

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

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário

Depositado em 9 de maio de 2014, a fl. 150 do livro n.º 11, com o n.º 49/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - Revisão global

Revisão global do contrato coletivo de trabalho publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego* n.º 33, 1.ª Série, de 8 de Setembro de 2009.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.ª

Âmbito pessoal

1- Este contrato aplica-se no sector metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas categorias estejam previstas no anexo III.

2- Aplica-se ainda às relações de trabalho e que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

3- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção colectiva 1000 empregadores e 50 000 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim de Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, com excepção das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo período de 12 meses, renovando-se sucessivamente, por períodos

de um ano.

2- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1, acompanhada de uma proposta negocial.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

a) «Actividade» - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais lhe seja reconhecida pelo empregador qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

b) «Categoria» - Conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;

c) «Carreira» - É a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;

d) «Promoção» - É a passagem de um profissional a um escalão ou categoria superior;

e) «Escalão» - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;

f) «Aprendizagem» - É o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;

g) «Prática» - É o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes a uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em categorias que não admitam aprendizagem.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos nele previstos.

2- A entrada em vigor da presente convenção colectiva obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores nas categorias, graus e escalões previstos no anexo II.

3- Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional, para igual grau ou escalão.

4- Não havendo correspondência de grau ou escalão, a transposição faz-se para o grau ou escalão imediatamente superior.

5- Na hipótese de um trabalhador possuir categoria profes-

sional sem correspondência com nova categoria profissional, poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma.

6- Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais extintas ou residuais.

Cláusula 7.^a

Serviços temporários

1- O empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua profissão até ao limite de cento e vinte dias por ano desde que tal não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

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

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- A mudança de trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que foi contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar redução da retribuição.

Cláusula 9.^a

Período de integração e formação

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, de forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração de um ano, sendo reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou por razão de profissão e ou categoria profissional que implique ou imponha outra habilitação superior, as condições mínimas de admissão são 16 anos de idade e a escolaridade obri-

gatória.

2- A admissão é feita a título experimental, nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Definição de profissões

No anexo III deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação das funções que lhes competem.

Cláusula 12.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato com menores que tenham completado 16 (dezassex) anos de idade, salvo oposição escrita do seu legal representante.

2- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 13.^a

Condições especiais de trabalho de menores

1- Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

Cláusula 14.^a

Comissão e serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, os cargos de administração, gerência ou equivalentes, funções de secretariado pessoal relativas aos titulares de qualquer destes cargos, funções de chefia, bem como todas aquelas funções, cuja natureza também suponha especial relação de confiança.

Cláusula 15.^a

Contratos a termo

O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nas situações previstas na lei e noutras destinadas a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em caso de:

a) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante períodos de férias;

b) Actividade cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo, o abastecimento de matéria-prima;

c) Acréscimos de actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal de actividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

d) Acréscimos de actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da execução de tarefas ou satisfação de encomendas cuja quantidade total ou regula-

ridade de entrega não estejam especificadas, encontrando-se consequentemente sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade.

Cláusula 16.^a

Trabalho intermitente

As empresas do sector que tenham actividade com descontinuidade ou intensidade variável, devido a manifesta oscilação da procura dos seus bens, nomeadamente devido à sazonalidade do sector de destino em determinadas épocas do ano, poderão celebrar contratos de trabalho intermitente por tempo indeterminado nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

b) Comparecer ao seu serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

g) Velar pela conservação, limpeza e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;

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

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

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

k) Não consumir estupefacientes nem ingerir bebidas alcoólicas durante o período de trabalho nem comparecer ao serviço sob o seu efeito.

Cláusula 18.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo assegurar a reparação dos prejuízos eventualmente resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere ao ambiente, protecção, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Os empregadores cumprirão as disposições aplicáveis em matéria de ambiente, protecção, saúde, higiene e segurança previstas na lei.

Cláusula 19.^a

Formação profissional e promoções

- 1- No sentido de melhorar e actualizar os conhecimentos e o desempenho profissional dos trabalhadores ao seu serviço, as empresas deverão assegurar anualmente um mínimo de formação profissional previsto na lei.
- 2- Os profissionais do 3.º e 2.º escalões que completem na mesma empresa, respectivamente 1 (um) e 3 (três) anos de serviço efectivo na mesma categoria e escalão, poderão ascender ao escalão imediatamente superior, desde que lhes sejam reconhecidos pelo empregador os conhecimentos e prática adequados e tenham obtido aproveitamento nos cursos ou acções de formação referidos no número anterior.
- 3- Em caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no número 1 da presente cláusula, os profissionais dos 3.º e 2.º escalão que completem na mesma empresa, respectivamente 2 (dois) e 4 (quatro) anos de serviço efectivo na mesma profissão e escalão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se não possuírem os conhecimentos e prática adequados para a promoção.

- 4- Para efeitos de promoção, apenas se consideram os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, ou que forem equiparados a prestação efectiva de serviço.

Cláusula 20.^a

Refeitórios

- 1- As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

- 2- Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

Cláusula 21.^a

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 4,40 € (quatro euros e quarenta cêntimos), ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

- 2- Não se aplica o disposto no número 1 às empresas que já pratiquem condições mais favoráveis.

- 3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição do período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos legalmente previstos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desses exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na Lei e neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei e neste contrato;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na Lei e no presente contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente

relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal têm, respectivamente, a duração de 8 e 40 horas de trabalho efetivo, distribuídas por cinco dias da semana.

2- A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 (duas) horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 (seis) meses, não podendo exceder 50 horas em média num período de dois meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 (duas) horas por dia, referidas no número 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar quando permitidas nos termos da lei.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de 6 (seis) meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7- As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos 7 dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

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

Cláusula 24.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho bem como os intervalos de descanso.

2- Compete aos empregadores o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais.

3- Os empregadores poderão acordar com os represen-

tes dos trabalhadores horários de trabalho que prevejam a anualização do tempo de trabalho.

4- Mediante acordo da maioria dos trabalhadores envolvidos, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas de trabalho consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido a meia hora.

Cláusula 25.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa.

2- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e sessenta horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

3- O empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em caso de força maior devidamente justificado, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de 8 dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

5- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) pode ser compensado, mediante opção do empregador, com acréscimo do período de férias ou redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo neste caso o empregador avisar o trabalhador com 3 dias de antecedência.

6- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 100 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou convencionais aplicáveis aos trabalhadores em regime de isenção ou de adaptabilidade de horário de trabalho.

2- Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transacções, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3- Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 27.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) Limite anual de 175 ou 150 horas, consoante se trate de empresa que empregue até 50, ou mais trabalhadores;
- b) Limite de 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de traba-

lho diário em dia de descanso ou feriado.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser ultrapassados havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

3- A retribuição auferida no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

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

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;

d) Profissão que possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

e) Exercício de funções de vigilância, transportes e vendas.

2- Na falta de acordo, presume-se que foi adoptada a modalidade de isenção sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 30.^a

Regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos a ocupação sucessiva dos mesmos postos de trabalho, a determinado ritmo, implicando que os trabalhadores possam executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de 2 (dois) turnos, o período normal de trabalho semanal é idêntico ao dos restantes trabalhadores;

b) Em regime de 3 (três) turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 (seis) dias de segunda-feira

a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

b) 25 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

4- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

5- Os acréscimos de retribuição previstos no número 3 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

6- Nos regimes de 3 (três) turnos haverá um período diário de 30 (trinta) minutos para refeição e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

7- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

8- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior.

9- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

10- São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma categoria, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

11- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

12- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 31.^a

Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM - Retribuição mensal;

n - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 32.^a

Desconto do tempo de falta

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente ao tempo de serviço correspondente às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2- Para efeitos do número anterior, o tempo de falta não remunerado será descontado na remuneração mensal na base da remuneração/hora, calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se o tempo de falta no decurso do mês for em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo Hs o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 33.^a

Condições especiais de retribuição

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional melhor retribuído sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última retribuição, não podendo este acréscimo ser inferior a 53 €.

2- Os trabalhadores que no exercício das suas funções procedam a pagamentos e ou a recebimentos de dinheiro e ou valores e ou procedam à sua guarda, bem como ao seu manuseamento, têm direito a um subsídio mensal para falhas, no valor de 6,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal em dia útil.

2- Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 27.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3- As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade empregadora, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2- As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas com acréscimo de 100 %.

3- As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas com acréscimo de 100 %, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 36.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho, pode a empresa efectuar uma redução na retribuição do trabalhador correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efectiva para o desempenho da actividade contratada, se aquela diferença for superior a 10 %, mas não podendo resultar redução de retribuição superior a 50 %.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com pelo menos 1 (um) ano de antiguidade, em 31 de Dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 1 (um) mês de retribuição.

2- Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3- Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4- Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 38.^a

Data e documento de pagamento

1- O empregador deve entregar ao trabalhador no acto de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do pe-

riodo a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 39.^a

Transferência de local de trabalho

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o contratualmente definido; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, quando este não seja fixo, entende-se por local habitual de trabalho aquele a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3- O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e de forma fundamentada com indicação da respectiva duração previsível, com a antecedência de 30 ou 8 dias, consoante se trate, respectivamente, de transferência definitiva ou temporária.

4- Os prazos de antecedência previstos no número anterior podem ser reduzidos ou excluídos por acordo das partes, ou se justificados por circunstâncias objectivas.

CAPÍTULO VI

Actividade sindical

Cláusula 40.^a

Direito à actividade sindical da empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais da empresa ou estabelecimento.

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

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa, desde que seja dado prévio conhecimento à entidade empregadora, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 41.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais de cada sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 43.^a é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 (um);

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 (dois);

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 (três);

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 (quatro);

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula $6 + (n - 500) : 200$, representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de 1/3 ou de 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 (quinze) horas em cada ano, desde que a reunião seja convocada pela comissão sindical ou intersindical, ou na falta destas, pelo delegado sindical.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora e o número previsível de participantes e o local em que pretendem que elas se efectuem devendo afixar as respectivas convocatórias a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 (seis) horas.

Cláusula 43.^a

Cedência das instalações

1- Nas empresas ou estabelecimentos com 100 (cem) ou mais trabalhadores a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 100 (cem) trabalhadores, a entidade empregadora disponibilizará aos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um

local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 44.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a 8 (oito) por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de 1 (uma) hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade empregadora ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de 4 (quatro) horas.

Cláusula 45.^a

Quotização sindical

1- Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades empregadoras e os sindicatos com declaração expressa, neste sentido, dos trabalhadores indicando o respectivo sindicato.

2- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregado essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até dia 15 do mês seguinte.

3- O acordo referido no número 1 não prejudica o sistema e entrega da quotização existente na empresa e vigorará pelo prazo acordado entre as partes.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 46.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, sendo este último o domingo, sem prejuízo dos casos previstos na lei e neste contrato, bem como de outros regimes vigentes em situações de laboração contínua ou deslocação de trabalhadores no estrangeiro.

2- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 47.^a

Feriados

1- São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2- Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

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

a) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta ou licença;
b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta ou licença;
c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta ou licença.

3- Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5- Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6- O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

7- Em caso de gozo de férias interpoladas deve ser salvaguardado um período mínimo de 10 (dez) dias úteis consecutivos.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- O aumento do período de férias previsto na cláusula anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 50.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 (dois) ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias nos termos da lei.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora com um mínimo de 10 trabalhadores só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, até 5 dias úteis durante as férias escolares do Natal e até 2 dias noutros períodos do ano, para compensação de «pontes».

Cláusula 52.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 53.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

A entidade empregadora que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição do período em falta e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

Cláusula 54.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspon-

dente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de seis meses de efectivo serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 55.^a

Férias e cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador, além das férias vencidas se ainda as não tiver gozado, o respectivo subsídio e a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

2- Tratando-se de contrato cuja duração não atinja 12 meses ou de cessação de contrato no ano seguinte ao da admissão, o período de férias não pode ser superior ao proporcional à duração do vínculo.

3- Em caso de cessação do contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 56.^a

Interrupção de férias

1- Se depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por motivos de interesse da empresa a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada; em caso de interrupção de férias a entidade empregadora pagará ao trabalhador os dias de trabalho prestado com um acréscimo de 100 %.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 57.^a

Definição de falta

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

Cláusula 58.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1- O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto no número seguinte:

2- No caso da apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, sendo descontada a correspondente retribuição.

Cláusula 59.^a

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;

b) As dadas durante 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

c) As dadas durante 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados).

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador) acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador nos termos da lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as ausências pelo tempo necessário para doação de sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o afastamento do trabalhador do local de trabalho, e para exercer as funções de bombeiro, neste caso desde que os dias de falta não excedam, em média, 3 dias por mês e não cause prejuízo sério para a actividade da entidade empregadora.

2- As faltas justificadas determinam a perda de prémios, subsídios ou gratificações directamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário constante do regulamento interno da empresa.

3- Implicam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda

que justificadas:

a) Por motivo de doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador);

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As dadas por motivo de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei e deste contrato;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- A perda da retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída, mediante acordo com o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não exceda 60 horas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária, com o limite de um terço da retribuição diária para infracções praticadas no mesmo dia, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

d) Perda de dias de férias, sem prejuízo do gozo mínimo de vinte dias úteis de férias;

e) Suspensão o trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, com o limite de 30 dias por infracção e 90 dias em cada ano civil;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 62.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

Cláusula 64.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IX

Ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 65.^a

Princípio geral

1- O empregador deve observar as prescrições legais respeitantes ao ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- O trabalhador deve cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções determinadas para esse fim pelo empregador.

Cláusula 66.^a

Exames médicos

1- Antes da admissão dos trabalhadores as empresas promoverão a realização de exames médicos a fim de verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2- As empresas assegurarão obrigatoriamente o exame médico dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os exames médicos deverão ser efectuados anualmente para todos os trabalhadores.

4- Deverão ainda ser efectuados exames sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 (trinta) dias por motivo de acidente ou de doença.

5- As empresas devem facultar o resultado dos exames médicos ao trabalhador sempre que este o solicite.

6- Os resultados dos exames referidos nesta cláusula serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

Cláusula 67.^a

Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,8 g/l.

3- Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolémia prevista naquele código.

4- A pesquisa de alcoolémia será feita com carácter aleatório entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que iniciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante 2 testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6- Caso seja apurada taxa de alcoolémia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7- O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolémia.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 68.^a

Constituição

1- Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações de empregadores e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efectivo serão sempre designados 2 (dois) substitutos.

3- Os representantes das associações de empregadores e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

Cláusula 69.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar as cláusulas e anexos do presente contrato;

b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 70.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito à outra parte e ao ministério da tutela.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e integram o presente contrato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Carácter globalmente mais favorável

1- O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas categorias constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes.

2- Nos presentes termos do número anterior, este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

ANEXO I

Remunerações mínimas

	Tabela I	Tabela II
Graus	Euros	Euros
0	1 060	1 100
1	913	947
2	799	833
3	769	806
4	705	735
5	680	710
6	619	659
7	601	631
8	571	599
9	534	559
10	505	526
11	500	500
12	500	500
13	500	500

II

Critério diferenciador das tabelas salariais

1- A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 563 650 euros, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro e a tabela II às restantes empresas.

2- Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação dos últimos 3 (três) anos de exercício.

3- No caso das empresas com menos de 3 (três) anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (2 ou 1).

4- No caso de ser o primeiro ano de laboração aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5- As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II não poderão passar a aplicar a tabela I.

III

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 2014.

ANEXO II

Enquadramento das profissões em escalões e graus de remuneração

Com a entrada em vigor do presente contrato, e para efeitos de cumprimento da cláusula 6.^a, as categorias profissionais existentes nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores, são mantidas, extintas, substituídas por outras, ou ainda criadas novas, de acordo com o quadro seguinte:

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
	Categoria nova	Abastecedor
Abastecedor de carburantes	Extinta	
Abastecedor de fornos de desgasificação	Extinta	
Abastecedor de matérias-primas	Substituída	Abastecedor
Acabador de machos para fundição	Extinta	
Acabador de pequenas peças gravadas	Extinta	
Acabador de tubos	Extinta	
Afagador de tacos	Extinta	
Afiador de ferramentas	Substituída	Operador máquinas qualificado
Afinador de máquinas	Mantida	Afinador de máquinas
Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores	Extinta	
Agente de aprovisionamento	Substituída	Técnico logística industrial
Agente de compras	Substituída	Técnico comercial e marketing
Agente métodos (desenho)	Substituída	Técnico de produção
Agente de normalização	Substituída	Técnico de produção
Agente de produção	Extinta	
Ajudante de colunista	Extinta	
Ajudante de fiel de armazém	Substituída	Assistente de logística industrial
Ajudante de guarda-livros	Extinta	
Ajudante de lubrificador de veículos automóveis	Extinta	

Ajudante de motorista	Extinta	
Ajudante de sangria de forno de redução	Extinta	
Amarrador	Extinta	
Analista de funções	Extinta	
Analista informático	Mantida	Analista informático
	Categoria nova	Analista (químico)
Aplainador mecânico	Substituída	Operador máquinas
Apontador	Extinta	
Arameiro	Mantida	Arameiro
Armador de ferro	Extinta	
Arquivista fabril	Extinta	
Arquivista técnico	Extinta	
Arrolhador	Extinta	
Arvorado (construção civil) (b)	Extinta	
Assentador isolamentos	Substituída	Serralheiro construção de estruturas metálicas
Assentador de tacos	Extinta	
Assentador de vias	Extinta	
	Categoria nova	Assistente administrativo
Assistente de consultório	Extinta	
	Categoria nova	Assistente de logística industrial
	Categoria nova	Assistente de manutenção electromecânica
Assistente operacional	Extinta	
	Categoria nova	Assistente de produção
	Categoria nova	Assistente de qualidade
Atarrachador	Extinta	
Auxiliar de condutor de máquinas de elevação e transporte	Extinta	
Auxiliar de educação	Extinta	
Auxiliar de enfermagem	Extinta	
Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas	Extinta	

Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas n/ ferrosas	Extinta	
Auxiliar de operador	Extinta	
	Categoria nova	Auxiliar de produção (químico)
Barbeiro	Extinta	
Bate-chapas (chapeiro)	Extinta	
Beneficiador de caldeiras	Extinta	
Bombeiro fabril	Extinta	
Bombeiro naval	Mantida	Bombeiro naval
Caixa (b)	Extinta	
Caixa de balcão (d)	Substituída	Caixeiro
Caixeiro	Mantida	Caixeiro
Caixeiro-ajudante	Substituída	Caixeiro
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe-seção	Substituída	Caixeiro
Caixeiro-praticante	Substituída	Caixeiro
Caixoteiro	Extinta	
Calafate	Mantida	Calafate
Caldeireiro	Substituída	Serralheiro construções e estruturas metálicas
Canalizador (picheiro)	Extinta	
Canalizador industrial	Substituída	Serralheiro construções e estruturas metálicas
Canteiro	Extinta	
Capataz (construção civil)	Extinta	
	Categoria nova	Carpinteiro
Carpinteiro de branco (de banco)	Extinta	
Carpinteiro de estruturas	Extinta	
Carpinteiro de limpos e ou conservação	Extinta	
Carpinteiro de moldes ou modelos	Extinta	
Carpinteiro de tosco ou cofragem	Extinta	
Carregador-descarregador	Extinta	
Carregador de forno de redução	Extinta	

Carregador qualificado de forno de redução	Extinta		Controlador-caixa (hotelaria)	Extinta	
Cartonageiro	Extinta		Controlador de qualidade	Mantida	Controlador de qualidade
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário chefe)	Mantida	Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário chefe)	Controlador de qualidade de armas de fogo	Extinta	
Chefe de linha de montagem	Mantida	Chefe de linha de montagem	Coordenador de obras	Extinta	
Chefe de movimento	Mantida	Chefe de movimento	Coordenador de tempos livres	Extinta	
Chefe de secção	Mantida	Chefe de secção	Correspondente em línguas estrangeiras	Extinta	
Chefe de serviços	Mantida	Chefe de serviços	Cortador (d)	Extinta	
Chefe de vendas	Mantida	Chefe de vendas	Cortador de guilhotina (gráfico)	Extinta	
	Categoria nova	Chefia de nível I (químico)	Cortador de material duro	Substituída	Operador de máquinas qualificado
	Categoria nova	Chefia de nível II (químico)	Cortador-prensador de peças de cutelaria	Extinta	
	Categoria nova	Chefia de nível III (químico)	Cortador ou serrador de materiais	Extinta	
	Categoria nova	Chefia de nível IV (químico)	Cortador de tecidos ou pergamóides	Substituída	Operador de máquinas
Chegador	Extinta		Cozinheiro	Extinta	
Chumbeiro	Extinta		Cravador	Extinta	
Chumbeiro manual (ou fabril) (d)	Extinta		Cronometrista	Extinta	
Cinzelador	Extinta		Dactilógrafo	Extinta	
Colocador de machos de fundição	Extinta		Decapador	Substituída	Operador tratamentos quím. electr. térmicos ou mecânicos
Colocador de pastilhas de metal duro em tabuleiros	Extinta		Decapador por jacto	Substituída	Operador tratamentos quím. electr. térmicos ou mecânicos
Colocador de pesos	Extinta		Decorador de esmaltação	Extinta	
Colunista	Extinta		Demonstrador (comércio)	Extinta	
Compositor manual (gráfico)	Extinta		Demonstrador de máquinas ou equipamentos	Extinta	
Compositor moldador de carimbos de borracha	Extinta		Descritor (d)	Extinta	
Condutor máquinas e aparelhos elevação e transporte	Substituída	Assistente de logística industrial	Desempenador	Extinta	
Condutor de moinhos e limalhas	Extinta		Desempenador especializado	Extinta	
Condutor de ponte rolante de vazamento (b)	Extinta		Desenhador	Mantida	Desenhador
Condutor de veículos de doca	Extinta		Desenhador gráfico	Extinta	
Conferente	Substituída	Assistente de logística industrial	Desenhador maquetista (artes gráficas)	Extinta	
Conferente abastecedor de linha	Substituída	Abastecedor	Desenhador projectista	Mantida	Desenhador projectista
Contabilista	Extinta		Desenhador-pintor de esmaltação	Extinta	
Continuo	Extinta		Desenhador retocador (artes gráficas)	Extinta	

Desenhador de topografia	Extinta		Encarregado	Categoria nova	Encarregado
Despachante (b)	Extinta		Encarregado (ou contramestre)	Substituída	Encarregado
Despenseiro (b)	Extinta		Encarregado de armazém	Substituída	Encarregado
	Categoria nova	Detector de defeitos de fabrico	Encarregado geral	Substituída	Encarregado
Detector de deficiências de fabrico	Substituída	Detector de defeitos de fabrico	Encarregado geral (construção civil)	Extinta	
Distribuidor	Extinta		Encarregado de parque (serviços aduaneiros)	Extinta	
Doqueiro	Mantida	Doqueiro	Encarregado de refeitório	Extinta	
Ecónomo	Extinta		Enfermeiro	Extinta	
Educador (a) coordenador	Extinta		Enfermeiro-coordenador	Extinta	
Educador (a) de infância	Extinta		Enfiador de teias	Extinta	
Electricista	Categoria nova	Electricista	Enformador (lâminas termoplásticas)	Substituída	Operador máquinas qualificado
Electricista de alta tensão	Substituída	Electricista	Enfornador de forno da cal	Extinta	
Electricista auto	Substituída	Electricista	Engatador ou agulheiro	Extinta	
Electricista de baixa tensão	Substituída	Electricista	Ensaiaador-afinador	Substituída	Assistente de qualidade
Electricista bobinador	Substituída	Electricista	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos	Substituída	Abastecedor
Electricista de conservação industrial	Substituída	Electricista	Entregador de máquinas ou equipamentos	Substituída	Abastecedor
Electricista em geral	Substituída	Electricista	Escatelador mecânico	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Electricista naval	Substituída	Electricista	Escolhedor-classificador de sucata	Extinta	
Electricista operador de quadros eléctricos, centrais e subestações	Substituída	Electricista	Escriturário	Substituída	Assistente administrativo
Electricista de veículos de tracção eléctrica	Substituída	Electricista	Escriturário principal	Substituída	Técnico administrativo
Electroerosador	Substituída	Operador de máquinas ferramentas	Esmaltador à espátula de pequenas peças	Extinta	
Electromecânico	Substituída	Técnico manutenção electromecânica	Esmaltador a frio	Extinta	
Embalador	Substituída	Assistente logística industrial	Esmaltador a quente (b)	Extinta	
Embalador de cutelaria	Substituída	Assistente logística industrial	Esmerilador	Substituída	Operador máquinas
Empregado de balcão	Extinta			Categoria nova	Especialista (químico)
Empregado de lavandaria	Extinta			Categoria nova	Especializado (químico)
Empregado de refeitório	Extinta		Especificador de materiais (desenho)	Extinta	
Empregado de serviços externos (estafeta)	Substituída	Trabalhador serviços externos (estafeta)	Estagiário	Extinta	
Encalcador	Extinta		Estampador a quente em malho de queda livre	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Encardenador (gráfico)	Extinta		Estampador prensador	Substituída	Operador máquinas ferramentas

Estanhador	Substituída	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos	Gravador de peças de madeira para armas de fogo	Substituída	Gravador
Esteno-dactilógrafo (em línguas estrangeiras)	Extinta		Guarda	Mantida	
Estofador	Mantida	Estofador	Guarda-livros	Extinta	
Estofador em série e ou colchoeiro mecânico (c)	Substituída	Estofador	Guilhotineiro de folha de madeira	Extinta	
Estucador	Extinta		Guilhotineira	Extinta	
Experimentador (b)	Extinta		Impressor de serigrafia	Extinta	
Experimentador de máquinas de escrever	Extinta		Impressor tipográfico	Extinta	
Experimentador de moldes (metálicos)	Extinta		Impressor de verniz	Extinta	
Facejador (madeiras)	Extinta		Inspector administrativo	Extinta	
Ferrageiro	Substituída	Serralheiro construção de estruturas metálicas	Inspector de vendas	Substituída	Técnico comercial e marketing
Ferramenteiro	Substituída	Assistente logística industrial	Instalador móveis met. apar. aquec. queima ou refrig.	Extinta	
Ferreiro ou forjador	Extinta		Instrumentista de controlo industrial	Substituída	Técnico manutenção electromecânica
Ferreiro ou forjador em série	Extinta		Jardineiro	Extinta	
Fiel de armazém	Substituída	Técnico logística industrial	Laminador	Mantida	Laminador
Fogueiro	Mantida	Fogueiro	Laminador de cutelarias	Substituída	Laminador
Forjador de limas	Extinta		Latoeiro de candeeiros	Substituída	Serralh. construção estrut. metálicas
Forneiro	Mantida	Forneiro	Lavador de viaturas	Extinta	
Forneiro de forno de fusão de ligas n/ferrosas	Substituída	Forneiro	Lavandeiro	Extinta	
Forneiro de forno de fusão de ligas ferrosas	Substituída	Forneiro	Levantador de peças fundidas	Mantida	Levantador de peças fundidas
Fotógrafo	Extinta		Limador-alisador	Substituída	Operador de máquinas
Fresador mecânico	Substituída	Operador máquinas ferramentas	Limador-amolador de cutelarias (rebarbador)	Substituída	Operador de máquinas
Fresador em série	Substituída	Operador de máquinas	Limpador de viaturas	Extinta	
	Categoria nova	Fundidor/moldador	Litografo-fotógrafo (gráfico)	Extinta	
Fundidor-moldador manual	Substituída	Fundidor/moldador	Litografo-impressor (gráfico)	Extinta	
Fundidor-moldador mecânico	Substituída	Fundidor/moldador	Litografo-montador (gráfico)	Extinta	
Funileiro-latoeiro	Substituída	Serralheiro construção estruturas metálicas	Litografo-transportador (gráfico)	Extinta	
Gestor de stocks	Extinta		Lixador (manual ou mecânico)	Extinta	
Gravador	Mantida	Gravador	Lubrificador	Extinta	
			Lubrificador de veículos automóveis	Extinta	
			Maçariqueiro	Substituída	Serralheiro construção estruturas metálicas

Macheiro manual de fundição	Extinta	
Macheiro mecânico de fundição	Extinta	
Malhador	Extinta	
Mandrilhador mecânico	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Mandrilhador de peças em série	Substituída	Operador máquinas
Manufactor de material de higiene e segurança	Extinta	
Maquetista	Extinta	
Maquetista-coordenador	Extinta	
Maquetista de cartonagem	Substituída	Operador máquinas qualificado
Maquinista de força motriz	Substituída	Operador máquinas qualificado
Maquinista de locomotiva	Substituída	Técnico logística industrial
Maquinista naval	Extinta	
Marcador	Extinta	
Marcador maçariqueiro indústria naval	Substituída	Marcador maçari-queiro
Marceneiro	Extinta	
Marginador retirador	Extinta	
	Categoria nova	Marinheiro
Marinheiro doqueiro	Extinta	
Marinheiro oficial	Extinta	
Marteleiro (construção civil)	Extinta	
	Categoria nova	Mecânico
Mec. aparelhagem pesada, terrap. e ou máq. agrícolas	Substituída	Téc. manutenção electrom.
Mecânico de aparelhos de precisão	Substituída	Téc. manut. electro-mecânica
Mecânico de armamento	Extinta	
Mecânico de automóveis	Extinta	
Mecânico de aviões	Extinta	
Mecânico de bombas injectoras	Substituída	Mecânico
Mecânico de madeiras	Extinta	
Mecânico de máquinas de escritório	Extinta	
Mecânico de refrig. ar cond., ventilação e aquecimento	Substituída	Instalador de refrig. ar cond., ventilação e aquecimento

Medidor	Substituída	Técnico planeamento industrial
Medidor-orçamentista	Substituída	Técnico planeamento industrial
Medidor-orçamentista coordenador	Substituída	Técnico de produção
Mergulhador	Mantida	Mergulhador
Metalizador á pistola	Substituída	Operador tratamento químico, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Modelador	Substituída	Moldador/modelador
Modelador ou polidor de material óptico	Extinta	
	Categoria nova	Moldador/modelador
Moldador de barcos e outras estruturas de fibra	Substituída	Moldador/modelador
Monitor	Extinta	
Monitor informático	Substituída	Operador informático
	Categoria nova	Montador
Montador-afinador de peças de cutelaria	Substituída	Montador
Montador-ajustador de máquinas	Substituída	Montador
Montador de andaimes da indústria naval	Extinta	
Montador de baterias	Extinta	
Montador de blindagem de querena	Substituída	Montador
Montador de cardas	Extinta	
Montador de carimbos de borracha	Extinta	
Montador de construções metálicas pesadas	Substituída	Serralheiro construção de estruturas metálicas
Montador estruturas metálicas ligeiras	Substituída	Montador
Montador de máquinas escrever	Extinta	
Montador de peças cutelaria	Substituída	Montador
Montador peças ou órgãos mecânicos em série	Substituída	Montador
Montador de pneus	Extinta	
Montador de pneus especializado	Extinta	
Montador de pré-esforços	Substituída	Montador
	Categoria nova	Motorista
Motorista de ligeiros	Substituída	Motorista

Motorista de pesados	Substituída	Motorista
Movimentador de carros em parque	Extinta	
Operador de automáticos (sarilhador)	Extinta	
Operador de banhos químicos e electroquímicos	Substituída	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Operador de câmara escura	Extinta	
Operador de campo experimental agrícola	Extinta	
Operador de concentração de minério	Extinta	
Op. engenhos de col. ou mont. p/trab. de tol. apertadas	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador de engenho de coluna ou de coluna portátil	Substituída	Operador de máquinas
Operador de ensacamento	Substituída	Operador de máquinas
Operador de ensaio de estanq. garrafas de gás	Substituída	Assistente de qualidade
Operador equipamentos perfuração solos	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador especializado máquinas de balancé	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador de estufas	Mantida	Operador de estufas
Operador forno fabrico de cianamida cálcica	Substituída	Operador de máquinas
Operador fornos de calcinação	Substituída	Operador de máquinas
Operador forno redução e carburação	Substituída	Operador de máquinas
Operador fornos síntetização em atmosfera de hidrogénio	Substituída	Operador de máquinas
Operador fornos síntetização em vácuo	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador gerador de acetileno	Substituída	Operador de máquinas
Operador heliográfico	Extinta	
Operador informático	Mantida	Operador informático
Operador instalação anti-poluição	Substituída	Operador de máquinas
Operador instalação revestimento	Extinta	
Operador instalação briagem	Substituída	Operador de máquinas
Op. instalação moag. carboneto cálcio e cianamida	Substituída	Operador de máquinas
Operador instalação rotativa limpar peças	Extinta	
Op. instalação transformação química do minério	Extinta	

Op. instalações de matérias-primas (produção e ferro - ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica)	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador laboratório de ensaios mecânicos	Substituída	Assistente de qualidade
Operador de laboratório químico	Substituída	Técnico de qualidade
Operador de limpezas industriais	Mantida	Operador de limpezas industriais
	Categoria nova	Operador de máquinas
	Categoria nova	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquina automática de polir	Substituída	Operador máquinas
Operador de máquina de corte por lâminas rotativas	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquina extrusora ou de extrusão	Substituída	Operador máquinas
Operador de máquina de fabricar molas	Substituída	Operador máquinas
Operador de máquina de fabricar pregos	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador de máquina de fabricar puado rígido	Substituída	Operador de máquinas
Operador máquinas fabricar teias metálicas (tecelão de teias metálicas)	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabricar cabos	Substituída	Operador máquinas qualificado
	Categoria nova	Operador máquinas ferramentas
Operador máquinas de injeção de gás frio	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador máquinas de abrir fendas a parafusos	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de balancé	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de bobinar	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de cardar pasta	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de contabilidade	Extinta	
Operador de máquinas de decapar por grenalha	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de encher escovas e ou puados	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de encruar varão a frio	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de equilibrar	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas de estirar	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas de fabricar agrafos	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabricar agulhas	Substituída	Operador de máquinas

Operador máquinas fabricar arame farpado, rede e suas espirais e enrolar arame	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabricar bichas metálicas	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabricar cápsulas	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas para fabricar fechos de correr	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas para fabricar tubos	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas para o fabrico de anzóis	Substituída	Operador de máquina
Operador de máquinas de fabrico de bisnagas metálicas e outras	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabrico de colchões ou estofos	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos	Mantida	Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos
Operador de máquinas de fabrico de redes de pesca	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fazer correntes	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fundição injectada	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas de furar radial	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de instalações mecânicas de esticar tela metálica para fabrico de papel	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de microfilmagem	Extinta	
Operador de máquinas de pantógrafo	Extinta	
Operador de máquinas de partir e ou enfardar sucata	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de pontear e ou calibrar parafusos e ou chanfrar porcas	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas de «transfer» automáticas	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de soldar elementos de metal duro	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas de temperar puados	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas para transformar e reparar folha de alumínio	Substituída	Operador de máquinas
Operador mecanográfico	Extinta	
Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico	Extinta	

Operador do misturador de cargas para briquetes	Substituída	Operador de máquinas
Operador de orladora	Substituída	Operador de máquinas
Operador de posto de bombagem	Substituída	Operador de máquinas
Operador de prensa de extrudir	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador químico (gráfico)	Extinta	
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra e ou chanfradeira	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de rádio-telefones	Extinta	
Operador de recolha e preparação de amostras (produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica)	Substituída	Detector defeitos fabrico
Operador de serra Prográ-mável para Madeiras	Extinta	
Operador de «telex»	Extinta	
Operador de tesoura universal	Substituída	Operador máquinas qualificado
	Categoria nova	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Operador de ultra-sons	Substituída	Assistente de qualidade
Operador de limpezas industriais	Mantida	Operador de limpezas industriais
Operário de manobras	Substituída	Operador de manobras
Operário não especializado (servente metalúrgico)	Substituída	Trabalhador não especializado
Orçamentista	Substituída	Técnico de planeamento industrial
Paquete	Extinta	
Patentador	Substituída	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Pedreiro (trolha)	Extinta	
Pedreiro da indústria naval	Extinta	
Penteeiro	Extinta	
Perfilador	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Perfurador-verificador-operador de posto de dados	Extinta	
Pesador-contador	Extinta	
	Categoria nova	Pintor
Pintor de cápsulas	Extinta	

Pintor de construção civil	Substituída	Pintor
Pintor especializado	Substituída	Pintor
Pintor da indústria naval	Substituída	Pintor
Pintor de lisos e ou letras	Substituída	Pintor
Pintor-secador de machos para fundição	Substituída	Pintor
Pintor de veículos, máquinas ou móveis	Substituída	Pintor
Planificador do 1.º escalão	Substituída	Técnico de produção
Planificador do 2.º escalão	Substituída	Técnico de planeamento industrial
Plastificador	Extinta	
Polidor	Mantida	Polidor
Polidor de cutelarias	Substituída	Polidor
Polidor manual (madeiras)	Substituída	Polidor
Polidor mecânico (madeiras)	Substituída	Polidor
Porteiro	Extinta	
Pregueiro manual	Extinta	
Prensador-colador (madeiras)	Extinta	
Preparador de análises clínicas	Extinta	
Preparador de areias para fundição	Mantida	Preparador de areias para fundição
Preparador auxiliar de trabalho	Substituída	Assistente de produção
Preparador de comando numérico	Substituída	Técnico máquinas programação assistida
Preparador de eléctrodos	Mantida	Preparador de eléctrodos
Preparador informático de dados	Extinta	
Preparador do isolamento das limas destinadas à tempera	Extinta	
	Categoria nova	Preparador de laboratório (químico)
Preparador de pasta	Mantida	Preparador de pasta
Preparador de pasta abrasiva e de massa para polimento de metais	Extinta	
Preparador de pintura	Substituída	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Preparador de pós e misturas de metal duro	Extinta	

Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva	Substituída	Técnico de logística industrial
Preparador de tintas para linhas de montagem	Extinta	
Preparador de trabalho	Substituída	Técnico de produção
Programador de fabrico	Substituída	Técnico de planeamento
Programador informática	Substituída	Técnico de informática
Programador mecanográfico	Extinta	
Promotor de vendas	Substituída	Técnico comercial e marketing
Propagandista	Substituída	Técnico comercial e marketing
Prospecor de vendas	Substituída	Técnico comercial e marketing
Quebra ou corta-gitos	Extinta	
Radiologista industrial	Substituída	Técnico de qualidade
Raspador-picador	Extinta	
Rebarbador especializado e ou ferramentas pesadas	Substituída	Operador máquinas qualificado
Rebarbador-limpador	Substituída	Operador máquinas qualificado
Rebitador	Substituída	Operador máquinas qualificado
Recepcionista (escritório)	Extinta	
Recepcionista ou atendedor de oficina	Extinta	
Rectificador de fleiras ou matrizes	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Rectificador mecânico	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Rectificador de peças em série	Substituída	Operador de máquinas
Redactor de revista	Extinta	
Reparador de isqueiros e canetas	Extinta	
Reparador de linha	Extinta	
Reprodutor de documentos	Extinta	
Repuxador	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Respigador de madeiras	Extinta	
Revestidor de artigos de fantasia	Extinta	
Revestidor de bases de chapéus de carda «flat»	Extinta	
Revestidor de cilindros cardadores	Extinta	
Riscador	Mantida	Riscador

Roupeiro	Extinta	
Sangrador de forno de redução	Extinta	
Secretário	Substituída	Técnico de secretariado
	Categoria nova	Semiespecializado (químico)
Serrador mecânico de madeiras	Extinta	
	Categoria nova	Serralheiro de construção de estruturas metálicas
Serralheiro de caldeiras	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas
Serralheiro civil	Substituída	Serralheiro de construção de Estruturas metálicas
Serralheiro ferrageiro	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas
Serralheiro mecânico	Mantida	Serralheiro mecânico
Serralheiro de metais não ferrosos	Extinta	
	Categoria nova	Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes
	Categoria nova	Serralheiro naval
Serralheiro de rastos	Substituída	Serralheiro mecânico
Serralheiro de tubos	Substituída	Serralheiro de construção estrutura metálicas
Servente (construção civil)	Extinta	
Soldador por baixo ponto de fusão	Mantida	Soldador por baixo ponto de fusão
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III)
	Categoria nova	Soldador MIG/MAG
	Categoria nova	Soldador OXI-GÁS
Soldador por pontos ou costura	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III)

Soldador de qualificação especializada	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III)
	Categoria nova	Soldador SER (111)
Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III)
	Categoria nova	Soldador TIG
Supervisor de fornos a arco de fundição de aço	Substituída	Técnico de qualidade
	Categoria nova	Supervisor naval
Tecedeira ou tecelão manual de redes para a pesca	Extinta	
	Categoria nova	Técnico administrativo
Técnico de aparelhos de electromedicina	Substituída	Técnico de electrónica
	Categoria nova	Técnico comercial e marketing
	Categoria nova	Técnico de contabilidade
Técnico de electrónica	Mantida	Técnico de electrónica
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações	Substituída	Técnico de electrónica
	Categoria nova	Técnico de embalagem (químico)
Técnico de ensaios não destrutivos	Substituída	Técnico de qualidade
Técnico fabril	Substituída	Técnico de produção
Técnico de higiene industrial	Substituída	Técnico segurança higiene e ambiente
	Categoria nova	Técnico de informática
Técnico industrial	Substituída	Técnico de organização e gestão industrial
	Categoria nova	Técnico industrial de organização e gestão
	Categoria nova	Técnico de logística industrial
	Categoria nova	Técnico de manutenção electromecânica
	Categoria nova	Técnico de maquinaria e programação assistida
Técnico de mercados	Substituída	Técnico comercial e marketing
	Categoria nova	Técnico de planeamento industrial

Técnico de prevenção	Substituída	Técnico segurança higiene e ambiente
	Categoria nova	Técnico de produção
Técnico de produto	Extinta	
	Categoria nova	Técnico de qualidade
	Categoria nova	Técnico de secreta- riado
	Categoria nova	Técnico de segu- rança, higiene e ambiente
Técnico de serviço social	Extinta	
Telefonista	Extinta	
Temperador de metais	Extinta	
Tesoureiro	Extinta	
Tirocinante (desenhador)	Extinta	
Torneiro especializado	Substituída	Operador máquinas qualificado
Torneiro mecânico	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Torneiro de peças em série	Substituída	Operador de máquinas
Torneiro de peito (ou de unheta)	Substituída	Operador de máqui- nas qualificado
Trabalhador de campo experimental agrícola	Extinta	
Trabalhador da limpeza	Substituída	Trabalhador não especializado
	Categoria nova	Trabalhador não especializado
Trabalhador de qualificação especializada	Mantida	Trabalhador de quali- ficação especializada
Trabalhador de serviço de apoio (gráfico)	Extinta	
	Categoria nova	Trabalhador de serviços externos (estafeta)
Traçador de construção naval	Extinta	
Traçador-marcador	Substituída	Serralheiro de construção estruturas metálicas
Traçador planificador	Extinta	
Tractorista ou maquinista de estacaria	Extinta	
Tradutor	Extinta	
Trefilador	Substituída	Operador de máquinas
Urdidor	Substituída	Operador de máquinas
Vazador	Mantida	Vazador

Veleiro	Extinta	
Vendedor	Substituída	Técnico comercial e marketing
Vendedor especializado	Substituída	Técnico comercial e marketing
Verificador de produtos adquiridos	Substituída	Assistente de qua- lidade
Vigilante de infantário	Extinta	
Vulcanizador	Substituída	Montador
Zelador e Abastecedor da Nora de Instalação de Decapagem	Substituída	Assistente de logísti- ca industrial
Zelador da instalação de transporte de areias para fundição	Substituída	Assistente de logísti- ca industrial
Zincador	Substituída	Operador tratamentos químicos, electroquí- micos, térmicos ou mecânicos

ANEXO III

**Enquadramento das categorias em graus de
remuneração**

- Grau 0:**
Chefe de serviços (1.º escalão);
Técnico industrial de organização e gestão (1.º escalão);
- Grau 1:**
Analista informático;
Chefe de serviços (2.º escalão);
Técnico industrial de organização e gestão (2.º escalão);
- Grau 2:**
Técnico de informática;
Chefia de nível I (químico);
- Grau 3:**
Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Desenhador projectista;
Técnico de contabilidade (1.º escalão);
Técnico de produção (1.º escalão);
Chefia de nível II (químico);
- Grau 4:**
Técnico de contabilidade (2.º escalão);
Técnico de produção (2.º escalão);
- Grau 5:**
Chefe de movimento;
Técnico de qualidade (1.º escalão);
Técnico de maquinaria e programação assistida;
Técnico de produção (3.º escalão);
Técnico de planeamento industrial (1.º escalão);
Técnico de secretariado (1.º escalão);
Técnico de segurança, higiene e ambiente;
Analista chefe (químico);

Chefia de nível III (químico);	Soldador OXI-GÁS (1.º escalão);
Técnico de embalagem (químico);	Técnico comercial e marketing (2.º escalão);
Grau 6:	Técnico de logística industrial (1.º escalão);
Desenhador (1.º escalão);	Técnico de manutenção electromecânica (2.º escalão);
Especialista (químico);	Técnico de planeamento industrial (3.º escalão);
Mergulhador (1.º escalão);	Grau 8:
Operador informático (1.º escalão);	Abastecedor (1.º escalão);
Soldador MIG/MAG (1.º escalão);	Afinador de máquinas (2.º escalão);
Soldador TIG (1.º escalão);	Analista (químico) (2.º escalão);
Técnico administrativo;	Assistente administrativo (2.º escalão);
Técnico comercial e marketing (1.º escalão);	Assistente de logística industrial (1.º escalão);
Técnico de qualidade (2.º escalão);	Assistente de manutenção electromecânica (1.º escalão);
Técnico de electrónica;	Assistente de produção (2.º escalão);
Técnico de manutenção electromecânica (1.º escalão);	Assistente de qualidade (2.º escalão);
Técnico de planeamento industrial (2.º escalão);	Bombeiro naval (2.º escalão);
Técnico de secretariado (2.º escalão);	Calafate (2.º escalão);
Grau 7:	Caixeiro (1.º escalão);
Afinador de máquinas (1.º escalão);	Carpinteiro (2.º escalão);
Analista (químico) (1.º escalão);	Desenhador (3.º escalão);
Assistente administrativo (1.º escalão);	Doqueiro (2.º escalão);
Assistente de produção (1.º escalão);	Electricista (2.º escalão);
Assistente de qualidade (1.º escalão);	Estofador (2.º escalão);
Bombeiro naval (1.º escalão);	Fogoeiro (2.º escalão);
Calafate (1.º escalão);	Forneiro (2.º escalão);
Carpinteiro (1.º escalão);	Fundidor/moldador (2.º escalão);
Controlador de qualidade (mais de um ano);	Gravador (2.º escalão);
Desenhador (2.º escalão);	Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e
Doqueiro (1.º escalão);	aquecimento (2.º escalão);
Electricista (1.º escalão);	Laminador (1.º escalão);
Especializado (químico);	Levantador de peças fundidas (1.º escalão);
Estofador (1.º escalão);	Marcador maçariqueiro (2.º escalão);
Fogoeiro (1.º escalão);	Marinheiro (2.º escalão);
Forneiro (1.º escalão);	Mecânico (2.º escalão);
Fundidor/moldador (1.º escalão);	Moldador/modelador (2.º escalão);
Gravador (1.º escalão);	Montador (1.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e	Montador de andaimes da indústria naval (2.º escalão);
aquecimento (1.º escalão);	Motorista (2.º escalão);
Marcador maçariqueiro (1.º escalão);	Operador de limpezas industriais (2.º escalão);
Marinheiro (1.º escalão);	Operador de máquinas qualificado (1.º escalão);
Mecânico (1.º escalão);	Operador de máquinas ferramentas (2.º escalão);
Mergulhador (2.º escalão);	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, tér-
Moldador/modelador (1.º escalão);	micos ou mecânicos (1.º escalão);
Montador de andaimes da indústria naval (1.º escalão);	Pintor (2.º escalão);
Motorista (1.º escalão);	Polidor (2.º escalão);
Operador informático (2.º escalão);	Preparador de eléctrodos (1.º escalão);
Operador de limpezas industriais (1.º escalão);	Semiespecializado (químico);
Operador de máquinas ferramenta (1.º escalão);	Serralheiro de construção de estruturas metálicas (2.º es-
Pintor (1.º escalão);	calão);
Polidor (1.º escalão);	Serralheiro mecânico (2.º escalão);
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (1.º es-	Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (2.º escalão);
calão);	Serralheiro naval (2.º escalão);
Serralheiro mecânico (1.º escalão);	Soldador SER (111) (2.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (1.º escalão);	Soldador OXI-GÁS (2.º escalão);
Serralheiro naval (1.º escalão);	Técnico de logística industrial (2.º escalão);
Soldador MIG/MAG (2.º escalão);	Técnico de manutenção electromecânica (3.º escalão);
Soldador TIG (2.º escalão);	Vazador (1.º escalão);
Soldador SER (111) (1.º escalão);	Grau 9:

Abastecedor (2.º escalão);
Afinador de máquinas (3.º escalão);
Analista (químico) (3.º escalão);
Arameiro (1.º escalão);
Assistente administrativo (3.º escalão);
Assistente de logística industrial (2.º escalão);
Assistente de manutenção electromecânica (2.º escalão);
Assistente de produção (3.º escalão);
Assistente de qualidade (3.º escalão);
Bombeiro naval (3.º escalão);
Calafate (3.º escalão);
Caixeiro (2.º escalão);
Carpinteiro (3.º escalão);
Controlador de qualidade (até um ano);
Detector de defeitos de fabrico (1.º escalão);
Doqueiro (3.º escalão);
Electricista (3.º escalão);
Estofador (3.º escalão);
Fogoeiro (3.º escalão);
Forneiro (3.º escalão);
Fundidor/moldador (3.º escalão);
Gravador (3.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (3.º escalão);
Laminador (2.º escalão);
Marcador maçariqueiro (3.º escalão);
Marinheiro (3.º escalão);
Mecânico (3.º escalão);
Moldador/modelador (3.º escalão);
Montador (2.º escalão);
Montador de andaimes da indústria naval (3.º escalão);
Operador de estufas (1.º escalão);
Operador de limpezas industriais (3.º escalão);
Operador de manobras (1.º escalão);
Operador de máquinas (1.º escalão);
Operador de máquinas qualificado (2.º escalão);
Operador de máquinas ferramenta (3.º escalão);
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos (1.º escalão);
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos (2.º escalão);
Pintor (3.º escalão);
Polidor (3.º escalão);
Preparador de areias para fundição (1.º escalão);
Preparador de eléctrodos (2.º escalão);
Preparador de pasta (1.º escalão);
Riscador (1.º escalão);
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (3.º escalão);
Serralheiro mecânico (3.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (3.º escalão);
Serralheiro naval (3.º escalão);
Soldador por baixo ponto de fusão (1.º escalão);
Soldador SER (111) (3.º escalão);
Soldador OXI-GÁS (3.º escalão);
Vazador (2.º escalão);
Grau 10:

Abastecedor (3.º escalão);
Arameiro (2.º escalão);
Assistente de logística industrial (3.º escalão);
Assistente de manutenção electromecânica (3.º escalão);
Caixeiro (3.º escalão);
Detector de defeitos de fabrico (2.º escalão);
Laminador (3.º escalão);
Levantador de peças fundidas (2.º escalão);
Montador (3.º escalão);
Operador de estufas (2.º escalão);
Operador de manobras (2.º escalão);
Operador de máquinas (2.º escalão);
Operador de máquinas qualificado (3.º escalão);
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos (2.º escalão);
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos (3.º escalão);
Preparador de areias para fundição (2.º escalão);
Preparador de pasta (2.º escalão);
Riscador (2.º escalão);
Soldador por baixo ponto de fusão (2.º escalão);
Vazador (3.º escalão);
Preparador de laboratório (químico);
Grau 11:
Operador de máquinas (3.º escalão);
Trabalhador de serviços externos;
Grau 12:
Guarda;
Grau 13:
Trabalhador não especializado;
Auxiliar de produção (químico).

ANEXO IV

Definição de funções

Categoria	Escalão	Grau	Funções
Abastecedor	1.º	8	Procede ao abastecimento, conferência, entrega e verificação de ferramentas, materiais, produtos ou equipamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
	2.º	9	
	3.º	10	
Afinador de máquinas	1.º	7	Monta, afina e ajusta equipamentos e máquinas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
	2.º	8	
	3.º	9	
Analista-chefe (químico)		5	É o profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.
Analista (químico)	1.º	7	É o profissional, muito experimentado, que realiza análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade. É o profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade. É o profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.
	2.º	8	
	3.º	9	

Analista informático		1	Trabalhador que respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções: <i>a)</i> Funcional (especialista de organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação; <i>b)</i> De sistemas - Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça; <i>c)</i> Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações; <i>d)</i> De «software» - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral; <i>e)</i> De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos se os métodos e processos utilizados.
Arameiro	1.º 2.º	9 10	Fabrica objectos de arame, podendo montá-los para obter produtos metálicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente administrativo	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de logística industrial	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de manutenção electromecânica	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Desenvolve as actividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de produção	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Utilizando elementos técnicos, geralmente sob orientação do técnico de produção, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente da qualidade	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias primas, dos meios de produção, dos produtos acabados da empresa. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Auxiliar de produção (químico)		13	É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.
Bombeiro naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Assegura condições de segurança, combate a incêndios e prestação de primeiros socorros a bordo ou em terra. Abastece, instala, manobra e vigia e faz manutenção dos diversos equipamentos volantes inerentes ao desenvolvimento da sua actividade (compressores, bombas, válvulas e outras), e modificações circunstanciais de andaimes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Calafate	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Caixeiro	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Vende mercadorias, providencia a sua embalagem e/ou entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e pode fazer o inventário periódico das existências, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Carpinteiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, na sua área de especialidade, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de equipa		(ver cláusula 33.ª, n.º 1)	Coordena um grupo de trabalhadores, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de linha de montagem		(ver cláusula 33.ª, n.º 1)	Coordena um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de movimento		5	Coordena todo o movimento de transportes da Empresa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de secção		3	Coordena um grupo de trabalhadores administrativos respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de serviços	1.º 2.º	0 1	Coordena um serviço, departamento ou divisão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de vendas		3	Coordena e controla os sectores de venda da empresa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefia de nível I (químico)		2	É o trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processos de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controlo da sua consecução, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.

Chefia de nível II (químico)		3	É o trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permitem coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.
Chefia de nível III (químico)		5	É o trabalhador responsável pelo funcionamento e controlo de um sector produtivo e ou de apoio à produção de um sector de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.
Chefia de nível IV (químico)		6	É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa activamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena. Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.
Controlador de qualidade	Mais de 1 ano. Até 1 ano.	7 9	Verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo eventualmente elaborar relatórios simples. Desenvolve a sua actividade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Desenhador	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Executa, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por si recolhidos e dentro da área da sua especialidade, as peças desenhadas e escritas, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Deseenhador projectista		3	Concebe anteprojectos e projectos de um estudo ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos, que não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e elementos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos e pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Detector de defeitos de fabrico	1.º 2.º	9 10	Procede á recolha e preparação de amostras e verifica por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, se o produto em fase de fabrico ou acabado está conforme, separando o que apresenta defeitos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Doqueiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Electricista	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa trabalhos diversificados de produção e de manutenção, na sua área de especialidade, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou accionados por corrente eléctrica de baixa ou alta tensão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Encarregado		(ver cláusula 33.ª, n.º 1)	Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Especialista (químico)		6	É o trabalhador integrado numa actividade produtiva que desenvolve funções de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.
Especializado (químico)		7	É o trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.
Estofador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Confecciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fogoeiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pela Regulamento da Profissão de Fogoeiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Forneiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, exceptuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fundidor/moldador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa moldações em areia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Gravador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Guarda		12	Trabalhador que se encarrega da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período de laboração da empresa, executar o reencaminhamento de pessoas e/ou a recepção de correspondência, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que instala e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controle. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com um fluido frigorigénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controle, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Laminador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Transforma lingotes ou semi produtos em barras, chapas ou perfis, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Levantador de peças fundidas	1.º 2.º	8 10	Separa as peças fundidas da areia de moldação, aperta as caixas de moldação e procede ao revestimento interior das colheres de vazamento, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marcador maçari-queiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa marcações e traçados sobre chapas e perfis e corta chapas e perfis utilizando maçaricos oxiacetilénicos ou máquinas semi automáticas de oxicorte, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Marinheiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa actividades relacionadas com manobras de atracação e provas de mar de material flutuante, para o que detém cédula de inscrição marítima, e desenvolve auxiliariamente tarefas específicas de confecção e reparação de materiais de marinharia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mergulhador	1.º 2.º	6 7	Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buçins de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar, socorre náufragos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Moldador/modelador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Prepara e executa moldagens/modelos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montador de andaimes da indústria naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa todas as operações necessárias à montagem e desmontagem de andaimes, incluindo a movimentação de meios de elevação e transporte, a preparação de superfícies de apoio e a fixação de cabos, espas, andaimes suspensos, bailéus, passarelas e pontes rolantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Motorista	1.º 2.º	7 8	Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de estufas	1.º 2.º	9 10	Controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador informático	1.º 2.º	6 7	Instala, configura e opera software de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, e efectua a manutenção de microcomputadores, periféricos e redes locais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador limpezas industriais	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Limpa o interior dos tanques, casas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior dos navios; limpa órgãos de máquinas a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies no interior de porões, cofferdames, cavernas e outras instalações, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de manobras	1.º 2.º	9 10	Movimenta por meio de estopos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, quer em terra, quer a bordo, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador máquinas	1.º 2.º 3.º	9 10 11	Executa manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, operações fabris pouco complexas com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações pré definidas; abastece, afina e procede à manutenção simples das máquinas que utiliza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas qualificado	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Executa as actividades relacionadas com o abastecimento, operação e controlo de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Operador de máquinas-ferramenta (poderá ser designado especificando a máquina com que opera)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação e controlo de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas de fabrico de electrodos	1.º 2.º	9 10	Manobra moinhos, prensas de extrusão ou instalações para fabricação de electrodos, podendo também e quando necessário proceder a operações manuais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Prepara e aplica protecções ou revestimentos, e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, por processos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Pintor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Aplica, na área da sua especialidade, tinta de acabamento podendo preparar e reparar para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal, e. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Polidor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Manualmente ou manobrando máquinas apropriadas, procede a polimentos de peças ou superfícies, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de areias para fundição	1.º 2.º	9 10	Prepara areias destinadas à moldação ou à execução de machos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de electrodos	1.º 2.º	8 9	Monta os electrodos em fornos destinados ao cozimento de pasta, procedendo à montagem dos cilindros e da cabeça a qual é chumbada com bronze, desmonta os electrodos usados e repara as cubas dos fornos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de laboratório (químico)		10	É o profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.
Preparador de pasta	1.º 2.º	9 10	Procede ao fabrico de pasta utilizada nos fornos eléctricos, repara os fornos e executa as operações de carga e descarga na instalação de moagem, conduz a mesma instalação, abastece a caldeira de aquecimento e o misturador e procede à moldagem da pasta. Pode ainda preparar e aplicar pasta abrasiva e a massa para polimento de metais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Riscador	1.º 2.º	9 10	Traça os contornos destinados à confecção de capas para estofos ou colchões, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Semiespecializado (químico)		8	É o trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.
Serralheiro de construção de estruturas metálicas	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com o fabrico, montagem e preparação do trabalho em estruturas metálicas. Pode proceder à preparação e aplicação de isolamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Serralheiro mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de moldes, cunhos e cortantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa picagens, traçagem e marcação sobre chapas, tubos e perfis, com base em peça modelo, desenho, especificação e outras instruções técnicas; trabalhos de corte em chapas, tubos e perfis, utilizando maçarico a gás, equipamento de plasma, máquinas semi-automáticas e automáticas a gás ou plasma ou outros equipamentos; montagem ou reparação de blocos e/ou estruturas metálicas ligeiras e pesadas, utilizando ferramentas e equipamentos adequados; desempenho e enformação de chapas, tubos, perfis e outros componentes, com base em desenhos, cêrceas e outras instruções técnicas, utilizando maçarico e máquinas de enformar, tais como prensas, calandras, quinadeiras e equipamentos de dobragem de tubos; trabalhos de serralharia civil, desmonta e repara encanamentos e acessórios e executa testes de vácuo e de pressão (a ar ou hidráulicos); pequenos trabalhos de montagem e desmontagem, reparação e conservação de órgãos e componentes de caldeiras, bem como de outros tipos de máquinas, motores e outros componentes e acessórios mecânicos; trabalhos de soldadura, enchimentos e limagem; desmonta e monta estrados, escadas, passarelas e outros componentes e acessórios para acesso a execução do trabalho; manobra peças e componentes, utilizando os meios necessários; colabora na manutenção dos equipamentos próprios da sua actividade; executa manobras e pequenas modificações circunstanciais de andaimes, atendendo sempre às regras de segurança respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador por baixo ponto de fusão	1.º 2.º	9 10	Trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos, aquecedo-os e aplicando-lhes a solda apropriada em estado de fusão ou utilizando ferro de soldar, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador MIG/MAG	1.º 2.º	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo MIG/MAG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador TIG	1.º 2.º	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo TIG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador SER (111)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas com eléctrodos revestidos, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos (EN287/92 parte 1), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador OXI-GÁS	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo Oxi-gás, com acetileno, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Supervisor naval	(ver cláusula 33.ª, n.º 1)		Coordena a distribuição de pessoal e mobiliza o conjunto de meios necessários para o cumprimento dos objectivos produtivos superiormente estabelecidos, sempre com observância das regras de protecção ambiental; pode chefiar e coordenar um conjunto de encarregados e/ou coordenadores de equipa e apoia o superior hierárquico na boa execução dos trabalhos a realizar; colabora na definição dos equipamentos, ferramentas e processos tecnológicos, analisa, planeia e coordena a execução dos trabalhos, orientando e controlando a qualidade na actuação das equipas de trabalho nas reparações dos navios no sector; inspeciona e garante a qualidade dos trabalhos executados, sendo responsável pela disciplina, protecção ambiental e segurança dos trabalhadores sob o seu comando; garante a limpeza e arrumação dos locais de trabalho no final de cada período de trabalho e no final das obras respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico administrativo		6	Organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico comercial e marketing	1.º 2.º	6 7	Desenvolve actividades relacionadas com compras e ou vendas de matérias primas, máquinas e ferramentas e demais produtos ou equipamentos necessários à actividade industrial da empresa ou dela resultantes, incluindo todo o tipo de acção promocional que anteceda as vendas. Desempenha a sua actividade dentro ou fora da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de contabilidade	1.º 2.º	3 4	Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Efectua revisões contabilísticas; elabora declarações de impostos, reclamações às autoridades e previsões de lucros e orçamentos ou informa sobre esta matéria; procede a inquéritos financeiros. Desenvolve a sua actividade respeitando a legislação pertinente e as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico da qualidade	1.º 2.º	5 6	Desenvolve e organiza os procedimentos relativos à melhoria dos métodos de produção, de organização e dos equipamentos e máquinas garantindo a qualidade técnica exigidos, visando eliminar as não conformidades. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, esboços ou croquis, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de electrónica		6	Monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos, utilizando especificações técnicas para o efeito, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de embalagem (químico)		5	É o trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.
Técnico industrial de organização e gestão	1.º 2.º	0 1	Planeia, organiza, coordena e controla actividades industriais nas áreas de produção, manutenção, qualidade e aprovisionamento, cabendo-lhe a gestão dos recursos técnicos e humanos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de informática		2	Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Técnico de logística industrial	1.º 2.º	7 8	Planeia e organiza a logística industrial, podendo executar as inerentes tarefas, sendo responsável pelas existências em armazém, e assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de manutenção electro-mecânica	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Desenvolve as actividades relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos e instalações eléctricas industriais, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, sua execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de maquinação e programação assistida		5	Desenvolve as actividades relacionadas o fabrico assistido por computador, preparação, execução ou acompanhamento da maquinação e controlo do processo produtivo com vista ao fabrico de peças unitárias ou em série, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção	1.º 2.º 3.º	3 4 5	Desenvolve as actividades, por métodos convencionais ou assistidos por computador relacionados com a gestão da produção, manutenção industrial, qualidade, aprovisionamentos e afectação dos recursos humanos, assim como o acompanhamento e controlo de todo o processo tendo em vista a optimização da produção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de planeamento industrial	1.º 2.º 3.º	5 6 7	Desenvolve actividades de cálculo dimensional requeridas pelo projecto, orçamenta-o nas vertentes de matérias primas, mão de obra e demais custos de produção, podendo elaborar a planificação ou programa do projecto e controla a sua execução, designadamente em matéria de custos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de secretariado	1.º 2.º	5 6	Planeia, organiza, assegura e executa actividades de secretariado no apoio às chefias das empresas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de segurança, higiene e ambiente		5	Aplica os instrumentos, metodologias e técnicas específicas para o desenvolvimento das actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais, tendo em vista a interiorização na empresa de uma verdadeira cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde nos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador não especializado		13	Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador de serviços externos (estafeta)		11	Efectua aquisições, entrega ou recolha de documentos e serviços administrativos no exterior, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Vazador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Procede ao vazamento dos metais em fusão em moldações de areia o outras e ao vazamento em conquilhas, podendo, se necessário, proceder à sua montagem e desmontagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que recebem o metal em fusão à boca do forno e o transportam em recipiente próprio para o local de vazamento, podendo proceder ao vazamento nas colheres de outros vazadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Trabalhador de qualificação especializada

Trabalhador de grau mais elevado que, pelos seus co-

nhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão, a quem será atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Lisboa, 13 de Março de 2014.

Os signatários:

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, presidente da FENAME.

Pedro de Melo Nunes de Almeida, tesoureiro da FENAME.

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

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

A FENAME representa as seguintes associações:

ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

AIN - Associação das Indústrias Navais.

Depositado em 8 de maio de 2014, a fl. 150 do livro n.º 11, com o n.º 47/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Alteração

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2012.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no presente CCT, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor 5 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará enquanto não for denunciado nos termos legais.

2- A validade do presente contrato será de 2 anos, findos os quais se renovará por períodos anuais.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, a 1 de Janeiro de 2014.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 12.^a-A

Organização do tempo de trabalho

1- O empregador poderá instituir, no período das vindimas e de satisfação de maior número de encomendas, no máximo de quatro meses, um regime de banco de horas, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado, até ao máximo de quatro horas diárias e pode atingir as sessenta horas semanais, com o limite anual de 180 horas, num período de referencia de quatro meses.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo e em situações de manifesta necessidade da adega cooperativa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de jantar de valor igual ao estabelecido na cláusula 25.^a do presente CCT.

7- Quando o trabalho prestado em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, terá direito ao subsídio de refeição, de valor igual ao estabelecido na cláusula 26.^a-A do presente CCT.

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, será efectuada por redução equivalente em tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou

gozo adicional de dias de férias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 26.^a-A do presente CCT.

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

11-No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efectuada até final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

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

13-As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas ao trabalhador pelo valor hora acrescido de 50 %.

14-Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

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

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho extraordinário

- 1-
- 2-
- a)
- b)
- c)
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1-

- 2-
- 3-

Cláusula 15.^a

Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 46,50 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 16.^a

Descanso semanal e feriados

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

2- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de Junho e 24 de Junho, respectivamente.

3- Em substituição dos feriados de Terça-feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados, quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 ou 31 de Dezembro.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 18.^a

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 19.^a

Substituições temporárias

- 1-
- 2-

Cláusula 20.^a

Comissões

- 1-
- 2-

Cláusula 21.^a

Zonas de trabalho para vendedores

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 22.^a

Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- d)
- e)

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o primeiro escrivão (grau V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a (s) diuturnidade (s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.

Cláusula 25.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escrivão (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço:--- 0,30 %;
- b) Almoço ou jantar:--- 1,25 %;
- c) Dormida:----- 2,9 %.

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escrivão (nível V).

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço da gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que des-

locados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 26.^a

Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 31,25 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 26.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 4,40 € por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

.....

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 65.^a

Casos omissos

Cláusula 66.^a

Complemento de pensão por invalidez

- 1-
2-
3-
4-

Cláusula 67.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Cláusula 68.^a

Garantia de manutenção de regalias

- 1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente CCT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.
- 2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Categorias profissionais

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	908,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro(a)	866,00 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	736,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direcção	685,00 €
V	Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Primeiro escriturário Operador de computadores de 1. ^a	664,00 €
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2. ^a (a) Segundo escriturário Telefonista de 1. ^a	629,00 €
VII	Contínuo de 1. ^a Estagiário Guarda Porteiro Telefonista de 2. ^a (a)	530,00 €
VIII	Contínuo de 2. ^a (a) Servente de limpeza	500,00 €

(a) Decorridos 2 anos serão promovidos a 1.^a.

Tabela salarial «B»

Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	782,00 €
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	727,00 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	703,00 €

D	Engenheiro técnico agrário - estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	681,00 €
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Chefe de enchimento Encarregado de armazém Fogoeiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro	639,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogoeiro de 2. ^a Motorista de pesados	587,00 €
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou cai- xoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogoeiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	547,00 €
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	533,00 €
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2. ^a Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	526,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafa- dor (a)	500,00 €

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 17 de Março de 2014.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

Basto Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2014, a fl. 150 do livro n.º 11, com o n.º 48/2014, 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 Santos Barosa - Vidros, SA e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras - Revisão global

Cláusula prévia

A presente convenção altera e revoga as disposições constantes do ACT entre as empresas Santos Barosa - Vidros, SA e outras e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22/9/2009, com alterações nos *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 32 de 29/8/2011 e n.º 31 de 22/8/2012, e rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39 de 22/10/2012, apenas para a empresa outorgante (Santos Barosa - Vidros, SA).

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

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

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 552 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2014.

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

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

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

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior

para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada da proposta de alteração.

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

(Admissão)

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa:

- a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;
- b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;
- c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

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

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

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

Cláusula 6.^a

(Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

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

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

(Tempo de aprendizagem e prática)

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

Cláusula 9.^a

(Inspecção médica)

1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será efectuado de 6 em 6 meses:

- a) Aos trabalhadores menores;
- b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

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

Cláusula 10.^a

(Classificação)

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

Cláusula 11.^a

(Mapa de quotização sindical)

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

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

Cláusula 12.^a

(Quadro de densidade)

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

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

Cláusula 13.^a

(Promoção e acesso)

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

- a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- c) Zelo profissional;
- d) Assiduidade;
- e) Antiguidade.

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

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

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

5- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

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

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

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

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

9- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no

caso da respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10- Condições específicas dos profissionais electricistas:

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Cláusula 14.^a

(Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;

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

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

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

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

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

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

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

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

meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;

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

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

Cláusula 15.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

(Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

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

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

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.^a;

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

Cláusula 17.^a

(Pagamento dos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressaltando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.^a

(Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.^a.

Cláusula 19.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

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

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

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

Cláusula 20.^a

(Contrato a termo)

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Duração máxima do trabalho efectivo)

1- O período máximo semanal de trabalho efectivo continuará a ser progressivamente reduzido de modo a atingir-se, em 2002, os limites de trinta e sete horas e meia para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco para o pessoal

de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2- Para o pessoal de horário diurno fixo serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

- a) 2000 - trinta e oito horas e meia de trabalho semanal efectivo;
- b) 2001 - trinta e oito horas de trabalho semanal efectivo;
- c) 2002 - trinta e sete horas e meia de trabalho semanal efectivo.

3- Para o pessoal de dois turnos rotativos serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

- a) 2000 - trinta e seis horas de trabalho semanal efectivo;
- b) 2001 - trinta e cinco horas e meia de trabalho semanal efectivo;
- c) 2002 - trinta e cinco horas de trabalho semanal efectivo.

4- Para o pessoal de turnos três turnos (laboração contínua), a empresa pode manter o actual regime de horário de trabalho; a redução do trabalho efectivo far-se-á então por aumento de dias de compensação, como segue:

- a) 2000 - vinte e dois dias de compensação;
- b) 2001 - vinte e cinco dias de compensação;
- c) 2002 - vinte e oito dias de compensação.

5- Para o pessoal em regime de três turnos com folga fixa mantém-se o actual regime de horário, fazendo-se a redução de trabalho efectivo por meio de dias de compensação, como segue:

- a) 2000 - nove dias de compensação;
- b) 2001 - doze dias de compensação;
- c) 2002 - quinze dias de compensação.

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

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

8- Nos dias de compensação, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de refeição.

9- A transição de horários prevista nesta cláusula é independente das pausas ou paragens análogas presentemente praticadas em algumas empresas.

Cláusula 22.^a

(Dias de compensação)

Aos dias de compensação previstos na cláusula anterior são aplicáveis as seguintes regras:

a) Os dias de compensação serão distribuídos pelos três quadrimestres do ano como se segue:

Quadrimestres	2000 (dias)	2001 (dias)
1.º	9	10
2.º	4	5
3.º	9	10

b) Como regra geral, os dias de compensação serão designados por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; não havendo acordo, serão marcados pela entidade patronal;

c) Os dias de compensação serão equitativamente distribuídos pelos três turnos de horário, considerando-se, para este efeito, os 12 meses do ano;

d) Anualmente, cada trabalhador tem direito a gozar em sábado ou domingo quatro dias de compensação, distribuindo três deles pelo primeiro e terceiro quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

e) Anualmente, cada trabalhador tem direito a designar quatro dias para gozo de compensação, distribuindo três deles pelo primeiro e terceiro quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

f) Para poder exercer a faculdade conferida pela alínea anterior, o trabalhador avisará a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de vinte dias;

g) O exercício do direito reconhecido pela alínea e) fica condicionado à sua utilização por um único trabalhador por cada turno e secção de vinte ou menos trabalhadores, ou dois trabalhadores por cada turno e secção com mais de vinte trabalhadores, sempre com o mínimo de um por turno e secção;

h) No caso de haver mais de um ou dois trabalhadores a pretender utilizar tempo de compensação dentro dos limites da alínea anterior, poderá a entidade patronal sortear o gozo desse tempo pelos pretendentes;

i) Em caso de paragens técnicas ou outras prolongadas provocadas por motivos de força maior, a entidade patronal poderá marcar os dias de compensação correspondentes a dois quadrimestres seguidos, mesmo sem acordo do trabalhador. Por paragem prolongada deve entender-se as paragens superiores a 21 dias.

Cláusula 23.^a

(Cláusula de salvaguarda)

Para salvaguardar do sistema previsto nas cláusulas 21.^a e 22.^a, as partes outorgantes acordam em discutir e em poder negociar a evolução do sistema de horário de trabalho delas constantes no caso de alterações legislativas de carácter imperativo que impliquem mudanças essenciais dos respectivos conceitos.

Cláusula 24.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

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

Cláusula 25.^a

(Limite do trabalho suplementar)

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

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

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

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

Cláusula 26.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

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

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

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

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

4- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufera 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 37.^a, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem

como o disposto na cláusula 38.^a, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 27.^a

(Remuneração do trabalho por turnos)

1-

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

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

2-

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

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

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

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

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

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 28.^a

(Retribuições mínimas)

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

2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 29.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

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

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

Cláusula 30.^a

(Desempenho de outras funções)

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

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

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

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

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

6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 31.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

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

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido

desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 32.^a

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

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

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2014 será de 6,17 euros.

CAPÍTULO V

Cláusula 33.^a

(Deslocações - Pequenas deslocações)

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

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

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

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.^a.

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

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

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

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

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

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 horas e as 21h00.

Cláusula 34.^a

(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

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

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

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

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

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.ª;

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

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

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

Cláusula 35.ª

(Tempo de cumprimento)

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

CAPÍTULO VI

Cláusula 36.ª

(Descanso semanal)

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o sábado, dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 37.ª

(Feriados)

1- São feriados:

a)

1 de Janeiro.

18 de Janeiro.

Sexta-feira Santa.

25 de Abril.

1 de Maio.

Corpo de Deus.

10 de Junho.

15 de Agosto.

5 de Outubro.

1 de Novembro.

1 de Dezembro.

8 de Dezembro.

25 de Dezembro.

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de Quinta-feira da Ascensão, ou outro com significado local.

2- A Terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 38.ª

(Trabalho em dia de descanso)

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

Cláusula 39.ª

(Férias)

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

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de Junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.ª

(Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 27.ª, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do dispos-

to no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 41.^a

(Marcação de férias)

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

2- Sempre que as conveniências da produção o justificarem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 42.^a

(Interrupção de férias)

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

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

Cláusula 43.^a

(Sanções)

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

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPITULO VII

Cláusula 44.^a

(Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

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

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

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

Cláusula 46.^a

(Participação de falta)

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

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

Cláusula 47.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

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

Cláusula 48.^a

(Faltas justificadas)

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

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

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

c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados durante 5 dias consecutivos;

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

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

g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 49.^a

(Consequência da falta)

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 48.^a.

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de

dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

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

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

CAPÍTULO VIII

Cláusula 50.^a

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

(Regresso do trabalhador)

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

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

Cláusula 52.^a

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 53.^a

(Por mútuo acordo)

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

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

Cláusula 54.^a

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

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

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

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

Cláusula 55.^a

(Com justa causa)

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

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

Cláusula 56.^a

(Justa causa da rescisão)

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

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

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

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

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

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

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

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pes-

soas referidas na alínea anterior;

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

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

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

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

(Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

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

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

Cláusula 58.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

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

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o

prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

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

CAPITULO X

Cláusula 59.^a

(Trabalho de mulheres)

1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

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

3- São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Faltar na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferia e o subsídio pago pela instituição de previdência) nem prejuízo da antiguidade, durante 120 dias consecutivos;

c) A duas horas diárias a utilizar de uma só vez ou em dois períodos (uma hora de manhã e outra de tarde) para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4- A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia, durante o período de gravidez, adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 60.^a

(Trabalho de menores)

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

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

CAPITULO XI

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 61.^a

(Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)

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

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

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 62.^a

(Criação e atribuições)

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

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

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

4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos trinta dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 63.^a

(Normas de funcionamento)

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

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

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

Cláusula 64.^a

(Deliberações)

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

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

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos específicos

Cláusula 65.^a

1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

CAPÍTULO XIV

Poder disciplinar

Cláusula 66.^a

(Princípio geral)

1- O poder disciplinar compete à empresa.

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

Cláusula 67.^a

(Sanções)

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

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

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

d) Despedimento.

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

Cláusula 68.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

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

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

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

a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 69.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

- a)* Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b)* Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

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

CAPÍTULO XV

Cláusula 70.^a

(Das regalias anteriores)

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

Cláusula 71.^a

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 72.^a

(Reclassificação ou reconversão)

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

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

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

- a)* Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE.
- b)* Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial,

o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante.

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

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

Cláusula 73.^a

(Norma transitória)

Entre 1 de Agosto de 2012 e 31 de Julho de 2014, sempre que ocorra a prestação de trabalho que se enquadre nos números 1, 2, 5, 6, e 7 da cláusula 26.^a, será pago, conforme os casos, um prémio extraordinário cujo valor é o resultado da diferença entre o que aí é estipulado e o que se encontra estipulado nos artigos 268.º, número 1, alíneas *a)* e *b)* e 269.º, número 2 do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Julho.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas

1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora directamente com o encarregado A.

2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1;

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respectivas.

ANEXO II

Definição de categorias

Afinador de máquinas - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante preparador de ecrãs - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam co-

nhcimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas - É o trabalhador que, sob a direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

Anotador - É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

Anotador de produção - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

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

Armador de caixas de madeira ou cartão - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

Auxiliar de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de encarregado - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Auxiliar de refeitório ou bar - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Barista - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

Caixoteiro - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Chefe de sala de desenho - É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Chefe de serviços ou de divisão - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

Chefe de turno de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o

trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

Chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Compositor - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

Condutor-afinador de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Condutor de dumper - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

Condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

Condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

Condutor de máquina de extracção de areia - É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

Condutor de máquinas (tubo de vidro) - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de caixa - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

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

Desenhador-criador de modelos - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

Desenhador-decorador - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.)

Desenhado-orçamentista - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

Desenhador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, 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 orçamento.

Director de fábrica - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Director de serviços - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Ecónomo - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

Electricista - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

Embalador - É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

Encaixotador - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

Encarregado/chefe de secção - É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Enfornador/desenfornador - É o trabalhador que procede à enfora ou desenforna nas arcas.

Entregador de ferramentas - É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escolhedor de casco - É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escolhedor fora do tapete - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

Escolhedor no tapete - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as

anomalias verificadas.

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas) - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Examinador de obra - É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

Ferramenteiro - É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (metalúrgico) - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Foscador não artístico - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

Fresador mecânico - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

Instrumentista de controlo industrial - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

Limador-alisador - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador de máquinas - É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

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

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

Motorista - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

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

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de ensilagem - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

Operador heliográfico/arquivista - É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem) - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

Operador de máquina manual de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina semiautomática de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

Paletizador - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

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

Pintor - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

Polidor (metalúrgico) - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

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

Preparador de ecrãs - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o écran a introduzir na máquina de serigrafia.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador-programador - É o trabalhador responsável pela elaboração dos *dossiers*-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos e ou instrumentação) - É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

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

Programador júnior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

Programador sénior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

Retratilizador - É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

Revestidor a plástico - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrafas.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção da empresa.

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

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

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

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente metalúrgico - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Servente de carga - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de escolha - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Servente de pedreiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

Servente de pirogravura - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica industrial - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua) - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

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

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

Tractorista - É o trabalhador que tem a seu cargo condu-

zir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador-anotador - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

Verificador ou controlador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

Vigilante de balneário - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas.
Director de fábrica.
Director de serviços.

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão.
Encarregado geral.
Programador sénior.
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos.
Desenhador orçamentista.
Desenhador-projectista.
Programador júnior.

Grupo 6:

Analista principal.
Chefe de equipa.
Chefe de turno de máquinas automáticas.
Instrumentista de controlo industrial.
Operador de computador.
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou ins-

trumentação).

Preparador de trabalho (metalúrgico).

Secretário de direcção.

Técnico de electrónica industrial.

Grupo 7:

Encarregado B.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.

Grupo 8:

Afinador de máquina.

Apontador metalúrgico.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas.

Caixa.

Canalizador de 1.ª.

Carpinteiro.

Chefe de movimento.

Chefe de turno.

Chefe de turno de escolha.

Chefe de turno de fabricação.

Condutor-afinador de máquinas.

Condutor de fornos de fusão.

Condutor de máquinas automáticas.

Controlador de fabrico.

Desenhador.

Desenhador-decorador.

Electricista com mais de dois anos.

Escriturário A.

Fiel de armazém (metalúrgico).

Fresador mecânico de 1.ª.

Mecânico-auto de 1.ª.

Montador-afinador das máquinas de produção.

Motorista de pesados.

Operador de composição.

Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem).

Pedreiro de fornos.

Pintor.

Polidor (metalúrgico) de 1.ª.

Preparador-programador.

Serralheiro civil de 1.ª.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª.

Serralheiro mecânico de 1.ª.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª.

Torneiro mecânico de 1.ª.

Vendedor.

Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 9:

Analista.

Cozinheiro.

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A.

Chefe de turno de composição.

Cobrador.

Compositor.

Condutor de máquinas de extracção de areias.

Escriturário B.

Limador-alisador de 1.^a.
 Lubrificador de máquinas de 1.^a.
 Motorista de ligeiros.
 Operador de limpeza de moldes, peças e materiais.
 Soldador de 1.^a.
 Tractorista.

Grupo 11:
 Canalizador de 2.^a.
 Condutor de máquinas (tubo de vidro).
 Electricista até dois anos.
 Fresador mecânico de 2.^a.
 Mecânico-auto de 2.^a.
 Polidor (metalúrgico) de 2.^a.
 Serralheiro civil de 2.^a.
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.^a.
 Serralheiro mecânico de 2.^a.
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a.
 Torneiro mecânico de 2.^a.

Grupo 12:
 Agente de serviços de planeamento e armazém B.
 Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos.
 Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos.
 Dactilógrafo.
 Operador de ensilagem.
 Telefonista A.

Grupo 13:
 Ajudante de condutor de fornos de fusão.
 Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos.
 Ajudante de montador-afinador até dois anos.
 Condutor de máquinas industriais.
 Examinador de obra.
 Limador-alisador de 2.^a.
 Lubrificador de máquinas de 2.^a.
 Soldador de 2.^a.
 Verificador-anotador.

Grupo 14:
 Canalizador de 3.^a.
 Entregador de ferramentas de 1.^a.
 Fresador mecânico de 3.^a.
 Mecânico-auto de 3.^a.
 Polidor (metalúrgico) de 3.^a.
 Pré-oficial electricista do 2.º ano.
 Serralheiro civil de 3.^a.
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.^a.
 Serralheiro mecânica de 3.^a.
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a.
 Telefonista B.
 Torneiro mecânico de 3.^a.

Grupo 15:
 Ajudante de cozinheiro.
 Ajudante de motorista.

Anotador de produção.
 Auxiliar de encarregado.
 Condutor de *dumper*.
 Ecónomo.

Grupo 16:
 Auxiliar de composição.
 Dactilógrafo do 4.º ano.
 Entregador de ferramentas de 2.^a.
 Escolhedor no tapete.
 Ferramenteiro.
 Fiel de armazém.
 Foscador não artístico.
 Limador-alisador de 3.^a.
 Lubrificador de máquinas de 3.^a.
 Operador heliográfico-arquivista.
 Paletizador.
 Preparador de ecrãs.
 Preparador de laboratório.
 Retratilizador.
 Soldador de 3.^a.
 Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:
 Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas).
 Operador de máquina semiautomática de serigrafia.
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 18:
 Anotador.
 Caixoteiro.
 Dactilógrafo do 3.º Ano.
 Encaixotador.
 Entregador de ferramentas de 3.^a.
 Guarda.
 Porteiro.

Grupo 19:
 Contínuo.
 Enfornador/desenfornador.
 Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20:
 Auxiliar de armazém.
 Dactilógrafo do 2.º ano.
 Jardineiro.
 Servente de carga.
 Servente de escolha.
 Servente metalúrgico.
 Servente de pedreiro.
 Servente de pirogravura.

Grupo 21:
 Armador de caixas de madeira ou cartão.
 Barista.
 Controlador de caixa.
 Escolher fora do tapete.
 Operador de máquina ou mesa de serigrafia.
 Servente.
 Vigilante de balneário.

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia.
Ajudante de preparador de ecrãs.
Auxiliar de laboratório.
Auxiliar de refeitório ou bar.
Dactilógrafo do 1.º ano.
Embalador.
Escolhedor de casco.
Escolhedor/Embalador (tubo de vidro).
Revestidor a plástico.

Grupo 23:

Servente de limpeza.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários (euros)
1	2 113,00
2	1 641,75
3	1 527,75
4	1 294,25
5	1 249,50
6	1 210,75
7	1 179,75
8	1 153,25
9	1 132,75
10	1 115,50
11	1 097,00
12	1 081,50
13	1 059,75
14	1 044,25
15	1 023,50
16	1 005,50
17	989,25
18	966,50
19	954,75
20	931,25
21	912,75
22	890,50
23	863,50

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral

1.º Ano	525,50
2.º Ano	526,25
3.º Ano	526,75
4.º Ano	551,75

Aprendiz geral

1.º Ano	522,50
2.º Ano	524,25

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista

1.º Ano	529,25
2.º Ano	550,25

Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º Ano	522,50
2.º Ano	524,25

Abono para falhas: 80,75 euros.

Marinha Grande, 31 de Março de 2014.

Santos Barosa - Vidros, SA:

Gilberto Luís Sousa Pereira, na qualidade de mandatário.

Luís José Ferreira Coelho Tavares, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Susana Marina Cadete Santos Costa, na qualidade de mandatária.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Susana Marina Cadete Santos Costa, na qualidade de mandatária.

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

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Susana Marina Cadete Santos Costa, na qualidade de mandatária.

Depositado em 14 de maio de 2014, a fl. 151 do livro n.º 11, com o n.º 52/2014, 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 e Portucel, SA, e a FIE-QUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 37, de 8 de outubro de 2013.

CAPITULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a Portucel, SA cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 529 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

...

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2014.

Cláusula 64.ª

Abono para falhas

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 54,36 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 547,81 € mensais, em média anual.

...

Cláusula 67.ª

Subsídio de alimentação

...

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,70 € por cada dia de trabalho prestado.

...

ANEXO II

Bandas salariais

Quadros superiores

Níveis	Bandas salariais (€ / Ano)		
5	63 327 €	-	96 086 €
4	53 248 €	-	81 077 €
3	38 347 €	-	62 450 €
2	30 020 €	-	45 469 €
1	23 228 €	-	35 498 €

Quadros médios

Níveis	Bandas salariais (€ / Mês)		
D2	1 545 €	-	3 223 €
D1	1 260 €	-	2 390 €

Executantes

Nível	Zona de admissão	Banda salarial (€ / mês)
C2		1 311 € - 2 315 €
C1		1 154 € - 2 086 €
B2		1 050 € - 1 911 €
B1		946 € - 1 458 €
A2	754 €	860 € - 1 334 €
A1	687 €	787 € - 1 063 €

ANEXO III

A.1. Cláusulas.

Cláusula 67.ª

Subsídio de bombeiro

1- Os trabalhadores selecionados para o corpo de bombeiros da empresa do serviço de proteção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respetivo posto:

Aspirante - 27,09 €;
De 3.ª classe - 28,79 €;
De 2.ª classe - 32,34 €;
De 1.ª classe - 36,02 €;
Subchefe - 37,89 €;
Chefe - 39,67 €;
Ajudante de comando - 43,24 €.
...

Cláusula 76.^a

Subsídio de infantário

1- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário no valor mensal de 63,06 €.
...

Cláusula 92.^a

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:
...
c) Subsídio especial a deficientes: 87,70 €;
...
A.2. Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:
(eliminado).
...

ANEXO A

Tabela de remunerações

2014

GRUPOS		TAB. I	%	TAB. II	%	TAB. III	%	TAB. IV	%	TAB. V	%
1		2.187,00	1,0%	2.436,00	1,0%	2.568,00	1,0%	2.690,00	1,0%	2.872,00	1,0%
2		2.022,00	1,0%	2.262,00	1,0%	2.385,00	1,0%	2.494,00	1,0%	2.568,00	1,0%
3		1.713,00	1,0%	1.933,00	1,0%	2.030,00	1,0%	2.128,00	1,0%	2.262,00	1,0%
4		1.473,00	1,0%	1.667,00	1,0%	1.745,00	1,0%	1.826,00	1,0%	1.933,00	1,0%
5		1.351,00	1,0%	1.538,00	1,0%	1.609,00	1,0%	1.678,00	1,0%	1.752,00	1,0%
6		1.200,00	1,0%	1.376,00	1,0%	1.432,00	1,0%	1.499,00	1,0%	1.538,00	1,0%
7		1.046,00	1,0%	1.213,00	1,0%	1.261,00	1,0%	1.320,00	1,0%	1.376,00	1,0%
8		985,00	1,0%	1.168,00	1,0%	1.213,00	1,0%	1.265,00	1,0%	1.276,00	1,0%
9		924,00	1,0%	1.104,00	1,0%	1.141,00	1,0%	1.195,00	1,0%	1.213,00	1,0%
10		888,00	1,0%	1.047,00	1,0%	1.086,00	1,0%	1.124,00	1,0%	1.146,00	1,0%
11		836,00	1,0%	997,00	1,0%	1.028,00	1,0%	1.069,00	1,0%	1.086,00	1,0%
12		788,00	1,0%	944,00	1,0%	975,00	1,0%	1.014,00	1,0%	1.030,00	1,0%
13		731,00	1,0%	887,00	1,0%	912,00	1,0%	948,00	1,0%	976,00	1,0%

Mitrena, 25 de março de 2014.

Pela Portucel, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

João Paulo de Carvalho Luiz, na qualidade de mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Américo Rosa Flor Marques, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Américo Rosa Flor Marques, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Américo Rosa Flor Marques, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Américo Rosa Flor Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTQD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Américo Rosa Flor Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Américo Rosa Flor Marques, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Américo Rosa Flor Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Américo Rosa Flor Marques, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FIEQUIMENTAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Lisboa, 21 de abril de 2014 - O secretariado: *Rogério Paulo Amoroso da Silva, João da Silva*.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do distrito de Viana do Castelo;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 22 de abril de 2014 - A direcção: *Maria de Fátima Messias, Pedro Miguel dos Santos Jorge*.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa as seguintes organizações sindicais:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços, de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

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

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa as seguintes organizações sindicais:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes

Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de S. Miguel e Santa Maria;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 21 de abril de 2014 - A direção nacional.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 23 de abril de 2014 - A direção nacional/FE-SAHT: *Joaquim Pereira Pires, Fernando Carlos Cerqueira Pinto.*

Depositado em 12 de maio de 2014, a fl.151 do livro n.º 11, com o n.º 53/2014, 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 Sociedade Pauta de Flores, L.^{da} e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - Alteração/texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Sociedade Pauta de Flores, L.^{da} cuja actividade consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

2- O número de empregadores corresponde a 1 empresa e a 80 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor em 1 de Novembro de 2013, e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se por períodos iguais e sucessivos.

2- Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- A denúncia deste AE pode ser feita até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números 1 e 2 respectivamente.

4- A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5- O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à parte contratante por carta registada com aviso de receção.

6- A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita e fundamentada nos 30 dias seguintes à receção daquela.

7- Da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

CAPITULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2- Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador, a entidade patronal adoptará as designações previstas no anexo referido.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 18 anos.

2- É condição indispensável para admissão, a escolaridade mínima obrigatória e a posse de carteira profissional, quando legalmente exigível.

3- O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

4- A empresa deverá preencher as vagas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

Cláusula 5.^a

Período experimental

O período experimental, sempre que a ele haja lugar, e, sem prejuízo do disposto na cláusula 92.^a deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Trajos de trabalho

1- Qualquer tipo de indumentária, imposta pela empresa, é encargo desta, nas seguintes condições:

a) De 3 em 3 anos - 01 farda constituída por 02 saias/calças, 04 camisas e um casaco.

2- A escolha dos tecidos e o corte da farda referida no número anterior, deverão ter em conta as condições climatéricas do estabelecimento e o período do ano.

3- O uso de indumentária decorativa, exótica, regional ou histórica, terá de ter o acordo da maioria dos trabalhadores da secção / departamento a que se aplica.

4- A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores camisas, a preço de custo.

5- A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela entidade patronal, são propriedade desta, que deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 7.^a

Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas na lei e neste AE conforme o anexo I.

Cláusula 8.^a

Promoções

1- As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2- Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível qualificação e de responsabilidade mais elevada.

3- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, dando preferência em igualdade de circunstâncias, pelos trabalhadores de categoria imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

4- Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de categoria profissional mais elevada.

Cláusula 9.^a

Quadros de pessoal

1- A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal.

2- A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;

b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;

c) Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais;

d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;

e) Facultar um local situado nas instalações da empresa ou na sua proximidade, adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;

f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;

g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho nomeadamente, no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

i) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, os esclarecimentos, que lhe sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;

j) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;

k) Salvo o disposto na cláusula 13.^a, não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional;

l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite da respectiva ficha individual;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;

n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;

b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência, expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;

c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

d) Colaborar com a empresa, promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado, e do ambiente

de trabalho;

e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho;

f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;

g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente, comparecendo sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, rastreios e demais exames complementares;

i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela entidade patronal;

j) Respeitar os superiores hierárquicos e colegas, e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;

k) Usar de urbanidade e correcção, nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;

l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções;

m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa nomeadamente, instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos, fardas.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição, salvo se houver aprovação do ACT e acordo expresso do trabalhador;

d) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo ACT, bem como, quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora do âmbito das suas funções, excepto acordo em contrário ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

2- A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral.

Cláusula 13.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6- A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

1- A empresa procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2- O sindicato deverá nos 20 dias seguintes ao do recebimento, remeter à entidade patronal os recibos comprovativos desse recebimento.

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal, como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando expressamente mandatados.

Cláusula 16.^a

Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2- O processo disciplinar é escrito e deverá ser concluído

no prazo de 90 dias.

3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 17.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

3- Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4- Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos à associação sindical respectiva.

5- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

6- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 4, à associação sindical.

8- No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

Cláusula 18.^a

Outras regras processuais

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2- A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

5- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos

escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

6- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3- A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4- Não é permitido aplicar à mesma infracção mais que uma pena.

Cláusula 21.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;

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

Cláusula 22.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados no artigo 331.º do CT ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea d) da cláusula 21.^a deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 23.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no número 3 da cláusula 81.^a.

Cláusula 24.^a

Registo de sanções disciplinares

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

Cláusula 25.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3- Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4- A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que a infracção teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 26.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPITULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 27.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 6 horas diárias, que inclui um período de 15 minutos para os trabalhadores tomarem uma refeição ligeira, e 33,7 horas semanais.

2- Haverá um período de permanência para garantir o funcionamento regular da sala de jogo e do bar, que nunca poderá ser superior a quarenta e cinco minutos.

3- Entende-se por período de permanência, o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída, estabelecidas no horário de trabalho.

4- Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecedência de dez minutos.

Cláusula 29.^a

Organização dos horários de trabalho

1- Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2- A entidade patronal deverá adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

3- A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários;

c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Autoridade para as

Condições do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;

d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;

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

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho, os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

a) Exercício dos cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

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

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ACT.

2- O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 25 % da sua remuneração de base.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, solicitem a sua dispensa, neste caso, porém, devem comunicar o motivo atendível, salvo se tal não lhe for possível.

4- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo a que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5- Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6- Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Autoridade para as Condições do Trabalho.

7- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 25 % na primeira hora ou fração desta e de 37,5 % por hora ou fração subsequente, em tempo útil.

2- O cálculo da retribuição do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que «n» significa o período de horas de trabalho semanal, e «Rm» a retribuição mensal.

3- A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a retribuição de base e as diuturnidades.

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será pago com o acréscimo do vencimento base de 50 % a todos os trabalhadores, excepto aos trabalhadores da área do jogo e do bar que recebam o subsídio de turno previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos aquele que é prestado em regime de turnos rotativos.

2- A mudança de turno far-se-á semanalmente a seguir à folga dos trabalhadores.

3- A empresa poderá alterar o turno dos trabalhadores durante um período máximo de 12 dias em cada ano por motivo de organização das férias.

4- Os trabalhadores da área do jogo e do bar que laborem em regime de turnos terão direito a receber um subsídio de turno mensal de 83,00 euros.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1- O regime de folgas dos trabalhadores da área do jogo e do bar é de seis dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso consecutivos, salvo acordo individual celebrado com cada um dos trabalhadores.

2- O regime de folgas dos trabalhadores administrativos

será de cinco dias de trabalho, seguidos de 2 dias de folga consecutivos, que coincidirão, obrigatoriamente, com o Sábado e o Domingo.

3- A permuta do descanso semanal entre profissionais da mesma secção é permitida, até dois dias em cada mês, mediante acordo dos interessados e comunicação prévia escrita à entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1- É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal será calculada nos mesmos termos dos números 2 e 3 da cláusula 32.^a.

3- Além disso, nos cinco dias seguintes após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviços.

4- Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa não puder gozar os seus dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 37.^a

Feriados

O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 32.^a.

São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Terça-feira de carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Feriado municipal da localidade.

Cláusula 38.^a

Funcionamento da sala na época de Natal

1- A sala de bingo no dia 24 de Dezembro abre às 14h00 e encerra às 19h00.

2- A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado.

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

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

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um

número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador, e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4- A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector ou se causar prejuízo sério; neste último caso o trabalhador poderá exigir a fundamentação do prejuízo sério por escrito.

5- Verificando-se a situação prevista na segunda parte do número anterior, o trabalhador pode optar pelo pagamento desses dias como trabalho suplementar, renunciando ao gozo do descanso.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 40.^a

Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 41.^a

Duração do período de férias

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

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

3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 42.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem

contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias é feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- Na marcação de férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5- Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6- A marcação das férias deve ser feita até ao dia 31 de Janeiro do presente ano, tendo em conta o previsto no corpo desta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7- Até ao dia 28 de Fevereiro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8- Porem, se o trabalhador for contratado depois da data prevista no número anterior, e se se vencerem férias nesse próprio ano, a entidade patronal procederá à alteração do mapa de férias, acrescentando o trabalhador ou os trabalhadores em falta, afixando o novo mapa com a alteração até ao dia 30 de Setembro.

9- As férias iniciam-se no primeiro dia útil a seguir aos dias de descanso semanal.

Cláusula 44.^a

Alteração do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

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

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

Cláusula 45.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

Cláusula 46.^a

Retribuição das férias

1- A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 58.^a não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 47.^a

Momento de pagamento

1- As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2- O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 43.^a.

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 50.^a.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização

e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

Cláusula 50.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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 vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2- No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

No caso da entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 52.^a

Noção

1- Considera-se falta 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.

Cláusula 53.^a

Tipo de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) 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;
 - h) As dadas pelos dadores de sangue, a fim de dar sangue, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos centros regionais e dos serviços de transfusão de sangue ou por iniciativa própria; neste caso em data a acordar com a entidade patronal;
 - i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 54.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1- O trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;
 - b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.
- 2- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 55.^a

Participação e justificação da falta

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
 - b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
 - c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
- 3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 53.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e horas e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Dias completos: } \frac{RM}{30}$$

$$b) \text{ Horas remanescentes: } \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que «n» significa o período de horas de trabalho semanal, e «Rm» a retribuição mensal.

Cláusula 58.^a

Efeito das faltas no direito a férias

- 1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na pro-

porção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 59.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de retribuição será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 60.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3- A entidade patronal pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impe-

dido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 62.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 63.^a

Conceito de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 64.^a

Retribuições mínimas

As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores da empresa são as constantes da tabela salarial do anexo II.

Cláusula 65.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou por transferência bancária.

2- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 66.^a

Abono de falhas

1- Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 23,40 euros.

2- O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de natal.

Cláusula 67.^a

Prémio de risco

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de porteiro ou de controlador de identificação/bilheteiro que, no exercício das respectivas funções, guardem bens ou valores têm direito a um prémio de risco mensal no montante de 23,40 euros.

2- O prémio de risco não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que completem ou hajam completado 5 anos ao serviço efectivo da empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de 23,20 euros mensais.

2- Para além das diuturnidades referidas nos números anteriores, o trabalhador terá direito a vencer de três em três anos novas diuturnidades de idêntico valor até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1- Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 70.^a

Subsídio de alimentação

1- Têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de 5,20 euros, todos os trabalhadores abrangidos por este AE.

2- Terão ainda direito diariamente a:

- a) 01 sandes mista, ou 01 torrada, ou 01 sandes de presunto ou 01 sandes simples;
- b) 01 sumo, ou 01 copo de leite, ou 01 chá;
- c) 01 Café.

Cláusula 71.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e subsídio de natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 72.^a

Danos involuntários

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador

do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 73.^a

Objectos perdidos

1- Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extra- viados ou perdidos pelos clientes.

2- Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

CAPITULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

São proibidos os despedimentos sem justa causa

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa.

Cláusula 75.^a

Revogação por acordo das partes

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos seguintes:

2- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6- O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

7- No caso de não ser possível assegurar a recepção da co-

municação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil, subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

8- A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9- Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspec- tor de trabalho.

10- No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos números 1 a 3.

Cláusula 76.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 77.^a

Reforma por velhice

1- Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição dos limites máximos estabelecidos no número 2 da cláusula 93.^a deste AE.
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2- Logo que o trabalho atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 78.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua

gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir no mesmo ano civil 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
 - h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.
- 3- Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 79.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento a que se refere o número 7 da cláusula 17.^a deste AE.

2- A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3- No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

Cláusula 80.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito.

a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;

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

c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada;

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

3- O processo só pode ser declarado nulo se:

a) Faltar a comunicação referida no número 1 ou número 6 da cláusula 17.^a;

b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no número 5 da cláusula 17.^a e nos 2 e 3 da cláusula 18.^a.

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do número 7 da cláusula 17.^a.

Cláusula 81.^a

Efeitos da ilicitude

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

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

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no número 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2- Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

a) Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 82.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

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

2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a

rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 83.^a

Justa causa

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

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

c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

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

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

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

3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

Cláusula 84.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando este venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 85.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1- O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 86.^a

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do tra-

balhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5- A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

CAPITULO VIII

SECÇÃO I

Cláusula 88.^a

Contratos de trabalho

1- Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2- Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) Valor e a periodicidade da remuneração de base inicial,

bem como das demais prestações retributivas;

i) Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

SECÇÃO II

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 89.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1- Sem prejuízo da cláusula 77.^a, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excepional da actividade da empresa;

c) Actividades sazonais;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

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

f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

2- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 1 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

3- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

4- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o número 1 desta cláusula e com a alínea e) do número 1 da cláusula 91.^a, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

Cláusula 90.^a

Contratos sucessivos

1- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

2- Exceptuam-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas c) e d) do número 1 da cláusula anterior.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 77.^a, é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

Cláusula 91.^a

Forma como se celebram os contratos a termo

1- O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início de trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;

f) A necessidade do cumprimento do disposto no número 1 da cláusula 104.^a.

g) Data da celebração.

2- Na falta da referência exigida pela alínea e) do número 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do número 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 92.^a

Período experimental

1- Salvo acordo em contrário, durante os primeiros trinta dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2- O prazo previsto no número anterior é reduzido a quinze dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

SECÇÃO III

Contratos de trabalho a termo certo

Cláusula 93.^a

Estipulação do prazo e renovação do contrato

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2- Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 1 da cláusula 89.^a, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4- Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 94.^a

Estipulação do prazo inferior a seis meses

1- O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do número 1 da cláusula 89.^a.

2- Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3- Sempre que se verifique a violação do disposto no número 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 95.^a

Caducidade

1- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2- A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, calculada segundo a fórmula estabelecida nos termos legais.

4- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos seis meses.

Cláusula 96.^a

Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termos se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 95.^a, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contratos de trabalho a termo incerto

Cláusula 97.^a

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do número 1 da cláusula 89.^a.

Cláusula 98.^a

Duração

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

Cláusula 99.^a

Caducidade

1- O contrato caduca quando, prevenindo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunica ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha duração até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2- Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do número 1 da cláusula 89.^a que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3- A inobservância do pré-aviso a que se refere o número 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos legais.

Cláusula 100.^a

Conversão do contrato

1- O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados quinze dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2- À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 96.^a no que respeita à contagem de antiguidade.

SECÇÃO V

Disposições comuns

Cláusula 101.^a

Outras formas de cessação do contrato a termo

1- Aos contratos a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes:

2- Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3- Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4- No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5- No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 102.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1- A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2- Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Cláusula 103.^a

Preferência na admissão

1- Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o tra-

balhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2- A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de retribuição.

3- Cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão, previsto no número 1.

Cláusula 104.^a

Revogação unilateral durante o período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 92.^a.

Cláusula 105.^a

Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

CAPITULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 106.^a

Ação sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

Cláusula 107.^a

Crédito de horas para a actividade sindical

1- Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de 4 dias por mês sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2- Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de sete horas (ou um dia), para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3- O número máximo de delegados sindicais, por cada estrutura sindical, a quem é atribuído o crédito de horas previsto no número anterior, é determinado da forma seguinte:

- a) Até 20 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) De 21 a 45 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) De 46 a 90 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Mais de 90 trabalhadores sindicalizados - 4.

4- Não contam para o crédito de horas as faltas dadas pelos representantes sindicais por motivo de reuniões realizadas

com a entidade patronal, quando previamente acordadas pelas partes.

5- A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou em caso de impossibilidade nas 48 horas seguintes, ao início desse exercício.

CAPITULO X

Regalias sociais

Cláusula 108.^a

Complemento de subsídio de acidentes de trabalho

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 20 % da sua remuneração de base mensal, enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano civil.

CAPITULO XI

Parentalidade

Cláusula 109.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

Cláusula 110.^a

Licença por interrupção da gravidez

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

Cláusula 111.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por

cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 112.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 113.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 111.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 111.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 114.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 115.^a

Dispensa para consulta pré-natal

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

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

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

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

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

Cláusula 116.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

Cláusula 117.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 118^a

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

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

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

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

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 119.^a

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por seis meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

Cláusula 120.^a

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível

com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

Cláusula 121.^a

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

Cláusula 122.^a

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

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

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

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o

trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

Cláusula 123.^a

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 124.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Cláusula 125.^a

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for

necessário para a sua saúde ou para a da criança;

d) Até que os filhos completem 11 anos, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 126.^a

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

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

Cláusula 127.^a

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 128.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 129.^a

Situações omissas

Em tudo o que não estiver previsto neste capítulo aplica-se o disposto na lei geral.

CAPITULO XII

Trabalhadores estudantes

Cláusula 130.^a

Trabalhadores estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da lei.

CAPITULO XIII

Disposições finais

Cláusula 131.^a

Disposições mais favoráveis

1- Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE.

Cláusula 132.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos efetivos e um suplente, nomeados pela associação sindical outorgante do presente AE e outros tantos elementos nomeados pela empresa signatária.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra 5 dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele.

4- As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 133.^a

Republicação do presente AE e prevalência das normas

1- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que revoguem as disposições deste AE ou da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

ANEXO I

Definição de funções

a) Sala de Jogo:

Chefe de sala - Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto de chefe de sala - Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Caixa fixo - Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e prepara os prémios para os vence-

dores, correcção de bingos e linhas, abertura e encerramento de salas.

Caixa auxiliar volante - Realizará a venda direta dos cartões, anuncia os números extraídos, entrega os prémios aos vencedores e retira das mesas de jogo os cartões usados. Nas ausências dos porteiros, pode ser encarregado de exercer as funções destes e da recolha e limpeza dos cinzeiros.

Controlador de entradas - Procederá à identificação dos frequentadores, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas. Guarda todos os objectos entregues pelos frequentadores. Emite talões do parque e das viaturas dos frequentadores. Nas ausências dos porteiros e sempre que estejam dois controladores presentes, executa as funções dos porteiros, excepto a recolha e limpeza dos cinzeiros.

Porteiro - É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, deverá ainda, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

Contínuo - Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados. Recolhe e limpa os cinzeiros das mesas.

b) Bar:

Chefe de bar - É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos do bar. Chefia, vigia e orienta o pessoal a seu cargo. Define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho. É responsável pelo serviço e funcionamento do sector, elabora requisições de bebidas e outros produtos.

Adjunto de chefe de bar - É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Empregado de bar - É o trabalhador que sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos, verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; Faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos.

Empregado de mesa - o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

Empregado de copa - É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios usados nas confecções das refeições.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios que utilize.

c) Administrativos:

Delegado-diretor de jogo - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades da área jogo da empresa, participa na definição da política da área jogo em colaboração com outros directores que lhe estão subordinados.

Adjunto-coordenador - É o trabalhador que coadjuva e substitui o delegado-diretor, quando devidamente manda-

tado para o efeito.

Secretária de direcção - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço/secção onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou através de equipamento informático, dando-lhes seguimento apropriado. Efectua relatórios para informação da direcção. Atende candidatos às vagas existentes, preparando todos os registos necessários. Ordena e arquiva toda a documentação. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Técnico de contas - Executa tarefas análogas às definidas para o contabilista. É responsável perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos pelas escritas das empresas que subscreve.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração em euros
I	Delegado - Director do jogo	1 000,00
II	Chefe de sala	900,00
III	1.ª secretário de direcção Contabilista Técnico de Contas	935,00
IV	Adjunto de chefe de sala	590,00
V	Chefe de bar	555,00
VI	Caixa fixo	555,00
VII	2.ª secretário de direcção	555,00
VIII	Caixa auxiliar volante com + de 8 meses	535,00

IX	Adjunto de chefe de bar Caixa auxiliar volante com - de 8 meses	525,00
X	Porteiro Controlador de entradas	525,00
XI	Empregado de bar Empregados de mesa Con- tínuo	525,00
XII	Empregado de copa Empregado de limpeza	525,00

O presente acordo de empresa entre a sociedade Pauta de Flores, L.^{da} e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços substitui o anterior AE o qual foi objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 4, de 29 de Janeiro de 2014.

Porto, 24 de Abril de 2014.

Pela Pauta de Flores, L.^{da}:

António Jorge Moreira de Pinho, na qualidade de geren-
te.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos
de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, na qualidade manda-
tário.

Depositado em 9 de maio de 2014, a fl.150 do livro n.º 11,
com o n.º 50/2014, 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 SOFLUSA - Sociedade
Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trans-
portes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e
outros - Alteração e texto consolidado**

Novo texto acordado para a cláusula 2.^a do acordo de em-
presa celebrado entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de
Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Cos-
teiros e da Marinha Mercante e outros, publicado no *Boletim
do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 45, de 8 de dezembro
de 2005, com as alterações constantes dos *Boletins do Tra-
balho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2007, n.º 22,
de 15 de junho de 2009 e n.º 32 de 29 de agosto de 2010.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA - Sociedade
Fluvial de Transportes, SA, que exerce a indústria de trans-
porte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Bar-
reiro, e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos marítimos

e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de
trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1-
2- A tabela salarial e as matérias pecuniárias previstas
mantêm-se em vigor nos termos acordados em 1 de fevereiro
de 2010.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acor-
do de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo
presente acordo de empresa - 155.

Lisboa, 31 de março de 2014.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Isidro Durão Heitor, vogal do conselho de administra-
ção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da
Marinha Mercante:

Luís Alexandre Olim Lino Ferreira, dirigente, na quali-
dade de mandatário

António Carlos Patrocínio Pereira, dirigente, na qualida-
de de mandatário.

Carlos Alberto Silva Pinto, delegado, na qualidade de
mandatário.

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

António Alexandre P. Delgado, secretário-geral, na qua-
lidade de mandatário.

Luís Filipe Ferreira Alves, secretário, na qualidade de
mandatário.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do
Sector Ferroviário:

Joaquim Luís Serôdio Correia, dirigente, na qualidade
de mandatário.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Ma-
rinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

José Fernando Gomes Camões, dirigente, na qualidade
de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA - Sociedade
Fluvial de Transportes, SA, que exerce a indústria de trans-
porte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Bar-
reiro, e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos marítimos

e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo de empresa substitui toda a regulamentação convencional existente no âmbito da Caminhos de Ferro Portugueses, EP, aplicável aos inscritos marítimos e restantes trabalhadores previstos no anexo I.

2- A tabela salarial e as matérias pecuniárias previstas mantêm-se em vigor nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia deste acordo não poderá efectuar-se antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, devendo a proposta revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais.

2- A resposta, que deve revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais, deverá ser enviada no prazo de 30 dias.

3- As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção de resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental e as acções de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
- c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa contactará os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respectivas escalas de embarque.

Cláusula 6.^a

Preenchimentos de postos de trabalho

1- O preenchimento dos postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da empresa, quer através do recurso à admissão.

2- Os trabalhadores da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de postos de trabalho de categorias superiores,

desde que preencham todos os requisitos legais e regulamentares para o seu exercício, tendo em igualdade de situação preferência sobre os candidatos externos na ocupação desses postos de trabalho.

3- A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de selecção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

Cláusula 7.^a

Cédula marítima

A empresa obriga-se a admitir somente os trabalhadores portadores da respectiva cédula marítima, devidamente legalizada e com os averbamentos actualizados, desde que possam ser matriculados.

Cláusula 8.^a

Exames

No acto de admissão, os candidatos devem ser submetidos a exames de selecção.

Cláusula 9.^a

Condições de trabalho

No acto de admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 10.^a

Readmissões

1- Os candidatos a readmissão deverão satisfazer as condições de admissão aplicáveis à categoria a que se candidatem, salvo os casos especiais em que a empresa reconheça a possibilidade de dispensar alguma ou algumas daquelas condições.

2- Aos trabalhadores readmitidos será contado para os devidos efeitos como tempo de serviço todo o período ou períodos de tempo de serviço que tenham prestado à empresa.

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 12.^a

Contratos de formação

A empresa poderá celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmem aos formandos a habilitação necessária à sua admissão na empresa.

Cláusula 12.^a-A

1- A entidade patronal deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais ou outros, nomeadamente quanto à frequência das aulas e preparação de exames.

2- A entidade patronal deve ainda, sempre que possível:

a) Fomentar e organizar com organismos oficiais cursos de formação técnica de reciclagem para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;

b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

As funções e categorias profissionais abrangidas por este acordo são as constantes do anexo I.

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A empresa pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

4- O exercício temporário de funções não compreendidas no objecto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, a menos que tal situação se prolongue por mais de 18 meses consecutivos e o trabalhador possa ser matriculado com a nova categoria.

Cláusula 15.^a

Período experimental

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1- O trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à

execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

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

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto à normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

A empresa deve:

a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;

b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;

c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos oficiais, instituições de previdência e outros a estes inerentes;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

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

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

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo autorização da Inspeção-Geral do Trabalho, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;

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

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente

relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em convenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Ação disciplinar

Cláusula 19.^a

Poder disciplinar

A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

Cláusula 20.^a

Sanções

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

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

3- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento.

4- As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 18 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

Cláusula 21.^a

Regulamento disciplinar

(Suprimida).

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a nove horas por dia e a quarenta e quatro horas por semana.

2- O período normal de trabalho, a partir de 1 de junho de 1994, não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais.

Cláusula 23.^a

Fixação do horário de trabalho

Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 24.^a

Escalas de serviço

1- O horário de trabalho constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.

2- Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

3- As escalas de serviço serão fixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, 10 dias de antecedência.

4- O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação da estrutura de descansos semanais do conjunto da mesma.

5- Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou de feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

6- Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, a atribuição do trabalho previsto.

7- Por conveniência de serviço poderão, no entanto, ser previstos nas escalas de serviço períodos sem especificação de serviço, que se consideram para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

8- A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

9- O período de trabalho iniciado depois das 22 horas de sábado é incluído no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte.

10- O cômputo do tempo de trabalho mensal termina no último sábado de cada mês.

Cláusula 24.^a-A

Organização de turnos

1- Serão organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho, definido pelas disposições do presente acordo.

2- Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os

dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá efectuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.

4- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

5- Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração do repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

Cláusula 25.^a

Tomada de refeição

1- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo destinado à refeição 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.

2- Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de serviço em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 26.^a

Repouso

1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

2- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (RH).

3- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com excepção do trabalho nocturno.

Cláusula 27.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa sem executar serviço mas aguardando a necessidade de o prestar.

2- Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 29.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2- Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

3- O recurso a horas extraordinárias não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

4- Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excepcionais, designadamente as motivadas por anomalias na circulação das embarcações.

5- As horas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 50 % sobre a retribuição/hora.

6- Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de trinta, o trabalhador terá direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25 % da RH.

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 00h00, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, salvo o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 24.^a-A.

3- As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de oito semanas os descansos, complementar e obrigatório, coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

4- As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior e sejam gozados conjuntamente.

5- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6- Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

8- A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais obrigatórios nos mesmos dias.

Cláusula 31.^a

Alteração da data do descanso semanal

1- Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 32.^a, números 1 a 7, inclusive.

2- Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 32.^a, número 8, do presente acordo.

Cláusula 32.^a

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte - se se tratar de descanso obrigatório - dentro dessa semana ou das duas seguintes - se se tratar de descanso complementar - em qualquer dos casos imediatamente antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, terá direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

3- No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da RH, acrescido de 100 %.

4- Quando não se verificar o disposto no número 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

5- Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária RD nos dias de descanso trabalhados.

6- No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da RH, acrescido de 100 %.

7- A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

8- Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 33.^a

Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal

1- Só por motivo de acidente, intempérie ou atrasos de circulação o primeiro dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das 0 horas, tendo, no entanto, de se respeitar o gozo

efectivo do repouso mínimo obrigatório.

2- As primeiras duas horas desse trabalho serão retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da RH.

3- Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 32.^a, números 1 a 7, inclusive.

Cláusula 34.^a

Não concessão de feriados obrigatórios

1- Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos dias feriados ficarão sujeitos ao disposto nos números 1 a 6, inclusive, da cláusula 32.^a e ao disposto na cláusula 33.^a.

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Retribuição

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo II.

Cláusula 36.^a

Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa considera-se:

a) **Retribuição mensal (RM)** - o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é o fixado nos anexos I e II deste acordo de empresa, de acordo com o escalão em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 37.^a, mais o subsídio de horário de turno;

b) **Retribuição diária (RD)** - o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) **Retribuição/hora (RH)** - o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

em que HS = número de horas do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1- Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor das diuturnidades é de 26,21 euros cada.

3- O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente para o cálculo do valor da retribuição horário e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4- As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5- O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,13 euros cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2- Não implicam a perda de subsídio de refeição as seguintes situações excepcionais:

a) As faltas dadas pelos membros da direcção ou pelos delegados das associações sindicais para desempenho das suas funções, até ao limite dos respectivos créditos legais;

b) As faltas dadas pelos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do trabalhador-estudante, até ao limite dos respectivos créditos legais;

c) As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, para o exercício das suas funções nos precisos termos e limites da legislação aplicável;

d) O não efectivo cumprimento do período completo de trabalho em virtude de acidente de trabalho ocorrido nesse dia.

3- (Eliminado).

Cláusula 38.^a-A

Subsídio de catamaran

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe catamaran têm direito, por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho, a um subsídio de catamaran no montante correspondente a 16 % do valor da remuneração base.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias não trabalhados verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários. Para efeitos de desconto, a fórmula de cálculo do valor do subsídio (VS) de catamaran é a seguinte:

$$\text{Desconto do valor do subsídio} = \frac{\text{VS}}{30} \times \text{número de dias não trabalhados}$$

3- Para todos os efeitos legais o subsídio de catamaran foi criado em 2003, tendo sido abonado desde 1 de dezembro desse ano.

Cláusula 39.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 48,40 euros para todos os trabalhadores, excepto para aqueles que já auferem valores superiores, os quais se manterão em regime de absorção.

2- O subsídio de turno integra para todos os efeitos a RM do trabalhador.

3- O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, até 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração base, constante do anexo II, acrescido das diuturnidades e do subsídio de turno quando a eles tenham direito.

2- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 41.^a

Prémio de assiduidade

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 223,32 euros por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 166,06 euros;

Duas faltas - prémio mensal de 148,87 euros;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 7,16 euros x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,21 euros/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 3,45 euros e 6,88 euros/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de faltas para o desempenho das suas missões, por força da lei e quando no exercício dessa actividade;

b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular.

6- O prémio mensal de assiduidade não é devido durante o período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

7- Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para efeito de desconto do montante do prémio mensal referido no número 1.

8- Aos trabalhadores é atribuído em janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

Cláusula 41.^a - A

Prémio de assiduidade

(Suprimida).

Cláusula 42.^a

Subsídio para guarnecimento de leme

1- Sempre que o tipo de embarcação o exija, a empresa procederá à designação dos marinheiros de tráfego local, encarregados do guarnecimento do leme.

2- Ao marinheiro de tráfego local encarregado do guarnecimento do leme será atribuído um abono mensal de 11 440\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de designação que a ele confere direito.

3- O abono por guarnecimento do leme não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

4- O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias de calendário, das funções de marinheiro de tráfego local, dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de $1/22 \times 11\,440\$$, a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5- Quando os marinheiros de tráfego local exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 11 440\$, um abono diário no valor de $1/22 \times 11\,440\$$.

6- Por referência à mesma embarcação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono não poderá ser

processado a mais de um marinheiro de tráfego local, com excepção dos casos em que tal resulte necessário em virtude das características da embarcação.

Cláusula 42.^a-A

Abono para falhas

Os agentes comerciais têm direito a um abono diário para falhas no montante de 1,70 euros por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio de doença

Aos trabalhadores por tempo indeterminado ao serviço da empresa são garantidos complementos do subsídio de doença concedido pela segurança social de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida definida nos termos do disposto na cláusula 36.^a.

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 44.^a

Férias, feriados e faltas

1- Em matéria de férias, feriados e faltas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

2- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respectiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Regime de cessação do contrato de trabalho

As várias formas de cessação do contrato de trabalho são reguladas nos termos da legislação em vigor que lhes é aplicável.

Cláusula 46.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Durante o período experimental, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical

Cláusula 47.^a

Exercício da actividade sindical

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

Cláusula 48.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A empresa é obrigada a assegurar aos seus trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho e de acordo com as disposições legais em vigor.

2- O trabalhador é obrigado a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa

Os outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

1- A empresa descontará nas retribuições dos trabalhadores a quotização sindical, enviando aos respectivos sindicatos, até ao dia 20 de cada mês, os montantes referentes ao mês anterior.

2- O sistema de desconto no salário referido no número 1 observará estritamente as disposições legais em vigor.

Cláusula 51.^a

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais dos inscritos marítimos, seu enquadramento e conteúdo funcional constam dos anexos I e II e observam as disposições legais que regulamentam esta matéria, designadamente as estabelecidas no regulamento de inscrição marítima (RIM) e restante legislação complementar.

2- O enquadramento salarial e o conteúdo funcional das restantes categorias profissionais abrangidas por este acordo constam igualmente dos anexos I e II.

Cláusula 52.^a

Fardamentos

A empresa custeará e fornecerá fardamento aos trabalhadores que sejam obrigados a utilizá-lo, quando em serviço,

em termos a definir oportunamente pela sua administração.

ANEXO I

Categorias profissionais dos inscritos marítimos

1- As categorias profissionais a seguir enumeradas observam as disposições legais que regulamentam esta matéria constantes do RIM e restante legislação complementar:

- Mestre do tráfego local;
- Maquinista prático de 1.^a classe;
- Maquinista prático de 2.^a classe;
- Marinheiro do tráfego local;
- Ajudante de maquinista;
- Marinheiro de 2.^a classe.

2- Definição de funções:

Mestre do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram em cada momento de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Comandar as embarcações utilizadas no tráfego local;
- Chefiar a tripulação;
- Orientar o serviço de bordo.

Maquinista prático de 1.^a classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgotos;
- Orientar e verificar a actividade do pessoal de máquinas, instruindo-o sempre que necessário;
- Orientar e colaborar na execução de reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações sob a sua responsabilidade;
- A responsabilidade pela limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas ou outros equipamentos e das instalações;

- A responsabilidade pela existência de bordo de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas e outros equipamentos.

Maquinista prático de 2.^a classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgoto;
- Executar ou colaborar na execução das reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações;
- Orientar e, quando necessário, providenciar, junto da sua hierarquia directa, no sentido da execução e manutenção da limpeza, lubrificação das máquinas ou outros equipamentos bem como das instalações;
- Colaborar na indicação das quantidades e qualidades de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários;
- Zelar pela higiene e segurança da casa das máquinas.

Marinheiro do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Estar encarregado da manobra de cabo na largada e da atracação da embarcação;
- Proceder à limpeza da embarcação;
- Verificar e beneficiar o estado de conservação dos meios de salvamento da embarcação, auxiliando os passageiros na sua utilização, se necessário;
- Velar pela segurança e comodidade dos passageiros e procurar garantir a observância das disposições regulamentares e de legislação marítima;
- Orientar a arrumação de mercadorias e remessas e ocupar-se da sua vigilância em trânsito;
- Colaborar nas operações de docagem, na entrada e saída da embarcação;
- Executar trabalhos relativos à arte de marinheiro;
- Guarnecer o leme e executar as devidas manobras, sob a orientação do mestre, com ou sem apoio de instrumentos.

Ajudante de maquinista - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Participar na condução da instalação propulsora e equipamentos auxiliares;
- Executar operações de limpeza e acções de manutenção e ou reabastecimento inerentes ao serviço de máquinas e que, dentro dos seus conhecimentos e experiência, lhe tenham sido determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Marinheiro de 2.ª classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, designadamente as enunciadas para o marinheiro do tráfego local, à excepção do guarnecimento do leme.

Outras categorias profissionais

Inspectores

- Inspecciona e fiscaliza toda a actividade operacional da empresa, designadamente a bordo dos navios e nos terminais, em conformidade com as normas legais em vigor, e assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verifiquem;
- Auxilia a hierarquia na supervisão e execução das tarefas de âmbito operacional da empresa, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais com as autoridades marítimas;
- Verifica, informa e participa sobre o estado dos terminais, aprontamento de navios e actividade e desempenho das tripulações.

Chefe de terminal

- Orientar e controlar a actividade de todos os trabalhadores dos terminais fluviais da empresa e assumir as funções próprias destes trabalhadores em períodos de impedimento destes; assegurar o cumprimento dos programas de

utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros como no que respeita às actividades comerciais exploradas por terceiros; garantir e assegurar as melhores condições de funcionamento de todas as estruturas, equipamentos e sistemas integrantes dos terminais; coordenar a venda e a arrecadação da receita; gerir o atendimento de clientes, o cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais, a pontualidade das horas de partida das carreiras e prevenir a sobrelotação dos navios; promover as condições de conforto, protecção e segurança de passageiros, reportando anomalias e incidentes de que tenha conhecimento.

Agente comercial

É o trabalhador que assegura as actividades de um cais de embarque, nomeadamente as relativas à função comercial da empresa:

- Vende e regulariza bilhetes e outros títulos de transporte;
- Escritura e encaminha os mapas de controlo e presta constas das importâncias arrecadadas;
- Controla e procede à revisão de bilhetes e outros títulos de transporte;
- Zela pela existência mínima dos títulos de transporte, solicitando o respectivo abastecimento;
- Presta informações e apoia os clientes sempre que necessário;
- Controla a entrada e saída de passageiros e procede à abertura e fecho das portas de acesso aos pontões de embarque;
- Colabora na manutenção da ordem pública contactando o pessoal da segurança, quando necessário;
- Zela pelo cumprimento dos horários das carreiras e dá sinal de partida aos barcos, de acordo com as instruções recebidas.

Fiscal

É o trabalhador a quem compete fiscalizar a validade de todos os títulos de transporte, autuando os passageiros não portadores de título válido e zelar pelo cumprimento (por parte dos passageiros) das normas e proibições impostas.

Compete particularmente ao fiscal:

- Fazer a verificação de validade dos títulos de transporte, a bordo e nos terminais;
- Aplicar multas legais aos passageiros não portadores de título de transporte válido;
- Recorrer à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa ou bilhete;
- Levantar autos de notícia (modelo aprovado) aos passageiros que não apresentem bilhete ou título de transporte válido;
- Apreender o título de transporte indevidamente usado pelo passageiro;
- Exigir a identificação do passageiro infractor;
- Participar, por escrito, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico;
- Colaborar com o pessoal de serviço nos terminais quando solicitado pelo respectivo coordenador de terminais, ou

na sua falta pelo chefe de terminais;

- Fazer cumprir a proibição de não fumar nos espaços interditos e aplicar multas relativas;
- Identificar-se com correcção sempre que solicitado pelo passageiro.

Oficial de reparações

Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, electricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Auxiliar de terra

É o trabalhador a quem compete assegurar as funções inerentes à atracação e desatracação das embarcações e zelar pela operacionalidade dos cais de embarque, pontões e passerelles, designadamente no que se refere à sua limpeza e vigilância.

Compete, particularmente, ao auxiliar de terra:

- Auxiliar a recepção e passagens de cabos de amarração nas manobras de atracação ou de desatracação dos barcos;
- Executar a abertura e fecho das portas de acesso aos pontões de embarque e desembarque de passageiros;
- Efectuar a movimentação de bagagens ou outros objectos despachados, bem como a recepção e expedição de correspondência ou volumes que lhe for determinada;
- Colaborar em acções de segurança e controlo dos passageiros;
- Executar tarefas de mensageiro e ou estafeta de correspondência entre os vários locais de trabalho da empresa ou entre esta e outras entidades exteriores.

Definição de funções - Área administrativa e financeira

Auxiliar administrativo

- Informar, encaminhar e anunciar visitantes;
- Receber, estampilhar e entregar correspondência, volumes e outros documentos;
- Colaborar nos trabalhos de reprodução e proceder ao arquivo de documentos;
- Operar com máquina de reprodução de documentos;
- Executar a preparação de salas de reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como mudanças de móveis.

Assistente administrativo III

- Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas em função da sua área de actividade, nomeadamente:
- Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipamentos de transmissão apropriados para o efeito e atender e

prestar informações a terceiros na sua área de competência;

- Recolher e preparar dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamentos informáticos, ou outros, próprios para o efeito;
- Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados, modelos, facturas e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de *stocks*, de compras e vendas, contabilísticos ou outros;
- Executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: busca de textos legislativos e de jurisprudência, organização e arquivo de processos, encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos ou peças processuais);
- Preparar ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças, letras, requisições e outros documentos administrativo-financeiros e conferir e controlar documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares;
- Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;
- Exercer funções de apoio administrativo e ou de secretariado a trabalhadores de categoria mais elevada.

Assistente administrativo II

- Assegurar o apoio qualificado a profissionais de nível superior, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos ou produção de indicadores de apoio à gestão, que requerem elevados conhecimentos e experiência profissional na sua área de actividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados;
- Organizar, orientar e desenvolver novos métodos na área administrativa, avaliando a qualidade e a oportunidade da execução do respectivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que se colocarem;
- Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de actividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa;
- Executar actividades de consulta e prospecção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;
- Executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários;
- Acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contratos e emissão da respectiva documentação contabilística;
- Preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos;
- Assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respectivo balancete;
- Executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo III;

– Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Assistente administrativo I

– Orientar e coordenar os trabalhadores com as categorias de assistente administrativo II e III e ou exercer, quando necessário ou por determinação superior, as funções correspondentes a estas categorias, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

ANEXO II

Tabela salarial

Mestre do tráfego local	933,10 euros
Maquinista prático de 1.ª classe	933,10 euros
Maquinista prático de 2.ª classe	776,42 euros
Ajudante de maquinista	708,22 euros
Marinheiro do tráfego local	708,22 euros
Marinheiro de 2.ª classe	639,95 euros
Inspector	1 101,10 euros
Chefe de terminal	829,37 euros
Fiscal	747,96 euros
Agente comercial	646,45 euros
Oficial de reparações	776,42 euros
Auxiliar de terra	555,66 euros
Auxiliar administrativo	524,17 euros
Assistente administrativo III	747,42 euros
Assistente administrativo II	873,19 euros
Assistente administrativo I	1 079,74 euros

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 155.

Lisboa, 31 de março de 2014.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Isidro Durão Heitor, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Luís Alexandre Olim Lino Ferreira, dirigente, na qualidade de mandatário.

António Carlos Patrocínio Pereira, dirigente, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Silva Pinto, delegado, na qualidade de mandatário.

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

António Alexandre P. Delgado, secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Ferreira Alves, secretário, na qualidade de mandatário.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Joaquim Luís Seródio Correia, dirigente, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

José Fernando Gomes Camões, dirigente, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de maio de 2014, a fl.150 do livro n.º 11, com o n.º 46/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Guimarães (AHB-VG) e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 45 datado de 8 de dezembro de 2010.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Guimarães (adiante designada por AHBG), CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP).

3- O presente acordo abrange potencialmente 31 trabalhadores da associação, estando as categorias profissionais abrangidas pelo mesmo e descritas nos anexos I, II e III.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir contados a partir da sua entrada em vigor, podendo ser revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- O presente acordo de empresa não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no número 2 da cláusula 2.^a, em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2- Terminado o prazo de vigência do acordo de empresa sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento, se poderá dar início ao processo de revisão.

3- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de receção.

4- A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada por carta registada com aviso de receção nos 30 dias seguintes à receção da proposta.

5- As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Quadro de pessoal

Os quadros, recrutamento, provimento e carreiras são os constantes dos anexos I, II, III e IV ao presente acordo e do qual fazem parte integrante.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste documento, entende-se como condições gerais de admissão de bombeiros:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ser preferencialmente bombeiro voluntário;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico, será sempre a expensas da associação.

Cláusula 6.^a

Modalidades dos contratos

Os trabalhadores abrangidos por este acordo podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

a) Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado;

b) Os contratos de trabalho para os membros do comando são a termo certo, vinculados à duração do exercício da função para a qual foi contratado.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de noventa dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

3- Findo o período de experiência, ou antes, se a direção da Associação o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4- Entende-se que a associação renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquele que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer bombeiro para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2- A entidade patronal deverá dar ao substituto, no ato de admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de oito dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1- Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 248/2012 de 21 de Novembro.

2- Os bombeiros assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

3- A direção pode, quando o interesse da associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

5- Ficam dispensados das funções previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 248/2012 de 21 de Novembro, todos os trabalhadores da associação que não integrem os quadros do corpo de bombeiros.

Cláusula 10.^a

Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal obedece aos seguintes princípios:

- a) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respetivas atribuições;
- b) As dotações de efetivos por categoria são feitas anualmente através dos respetivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos bombeiros.

Cláusula 11.^a

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria base.

Cláusula 12.^a

Acesso

- 1- A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.
- 2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponde remuneração base imediatamente superior.
- 3- A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:
 - a) Desempenho adequado;
 - b) Tempo mínimo de serviço efetivo na categoria imediatamente inferior;
 - c) Existência de vaga.
- 4- A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

Cláusula 13.^a

Bons serviços e mérito excecional

- 1- A direção, por sua iniciativa ou por proposta do comando pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excecional.
- 2- A proposta para a sua atribuição tem que ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da associação e na defesa dos seus objetivos.

CAPÍTULO III

Carreira

Cláusula 14.^o

Promoções na carreira

- 1- A promoção à categoria superior é feita por concurso precedido de curso de formação.
- 2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respetivas categorias.

Cláusula 15.^o

Escalão de promoção

- 1- A promoção à categoria superior da respetiva carreira,

faz-se da seguinte forma:

- a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;
 - b) Para o escalão que na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz na promoção corresponde o índice mais aproximado se o trabalhador já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalão I.
- 2- Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 5 pontos a integração na nova categoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da nova categoria.

Cláusula 16.^a

Progressão

- 1- A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalão.
- 2- A mudança de escalão depende da permanência o escalão imediatamente anterior pelo período de três anos.
- 3- A mudança de escalão depende da avaliação de desempenho de bom durante três anos, sendo necessário ter bom dois anos consecutivos.
- 4- A aplicação de pena disciplinar num determinado ano determina a não consideração do tempo de serviço prestado para efeitos de progressão.

Cláusula 17.^a

Condições excecionais de progressão

- 1- O período de três anos previsto no número dois do artigo anterior pode ser reduzido de um ano, quando se verificar uma das seguintes situações:
 - a) Com duas classificações de desempenho de muito bom;
 - b) Com uma classificação de desempenho de muito bom e reconhecimento de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respetivamente.

Cláusula 18.^a

Formalidades

- 1- A progressão na carreira é feita de acordo com a legislação em vigor e é objeto de avaliação de desempenho tendo por base os objetivos definidos pela associação.
- 2- O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

Cláusula 19.^o

Salvaguarda de direitos

O presente acordo é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao corpo de bombeiros e cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respetiva integração na tabela salarial.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Cláusula 20.^a

Direitos e deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

- a) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- b) Colocar à disposição dos bombeiros todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;
- c) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;
- d) Não exigir aos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar à associação sindical, todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo;
- f) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- g) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da associação, instalações adequadas, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais.
- h) Fixar os objetivos individuais em conjunto com o bombeiro tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

Cláusula 21.^a

Higiene e segurança

- 1- Deverá a entidade patronal segurar todos os trabalhadores, em matéria de acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor.
- 2- Prevenir os riscos profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respectivas.
- 3- A entidade patronal deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Atendendo à natureza da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Guimarães, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:
 - a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direção da associação e dos seus superiores hierárquicos;
 - b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;
 - c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
 - d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da associação ou em concorrência com esta;
 - e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

f) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

h) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da associação que, não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;

j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

k) Cumprir em regime de voluntariado o serviço mínimo obrigatório de acordo com a portaria n.º 571/2008, de 3 de Julho e demais legislação em vigor para garantia dos direitos, benefícios e regalias previstos no regime jurídico dos bombeiros portugueses, que aponta à prestação anual do tempo mínimo de duzentas e setenta e cinco horas de serviço operacional, sendo, no mínimo, cento e quarenta horas de socorro, simulacro ou piquete e setenta horas de formação e instrução, o que a não acontecer determinará a passagem ao quadro de reserva.

2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia deverão igualmente:

- a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da associação;
- b) Colaborar na preparação e tratar com correção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos, um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;
- c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da associação, que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 23.^o

Garantia dos trabalhadores

É vedado à direção da associação:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de atuação própria do corpo de bombeiros;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na lei geral;
- g) Efetuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 24.º

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores da associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os bombeiros e a entidade detentora do corpo de bombeiros os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de atuação própria do corpo de bombeiros.

Cláusula 25.º

Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respetivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

Cláusula 26.ª

Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 27.ª

Horário de trabalho, definição e princípios

1- Compete à direção da associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número um desta cláusula e do demais previsto neste acordo colectivo de trabalho, se pela associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da proteção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolonguem por mais de dez dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

5- Havendo na associação trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respetiva vida familiar, desde que tal seja possível.

6- Em função da natureza das suas atividades, podem os

serviços da associação adotar uma ou, simultaneamente mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Isenção de horário de trabalho.

Cláusula 28.ª

Período normal de trabalho

1- A duração máxima de trabalho normal em cada semana será de quarenta horas.

2- A duração de trabalho normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço, podendo tal limite ser ultrapassado nos termos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 210.º do Código do Trabalho.

3- Poderá a AHBG organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores, em regime de turnos rotativos semanalmente.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos rotativos e de laboração contínua, em molde de três turnos diários, não poderá exceder as 40 horas em cada semana.

5- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

6- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho nos fins-de-semana, têm direito, no mínimo, a um domingo e a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

Cláusula 29.ª

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 30.º

Trabalho por turnos

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Cláusula 31.ª

Alterações no horário de trabalho

1- O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando-se

o interesse das partes.

2- A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços médicos da associação e por motivo de extinção de turnos pode, unilateralmente, alterar os horários de trabalho dos bombeiros abrangidos pelos mesmos, sendo que neste último caso, deverá ter em atenção a antiguidade dos trabalhadores por analogia com o disposto no número 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Cláusula 32.^a

Organização das escalas de turnos

1- Compete à direção da associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3- As escalas de turno rotativas só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 33.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da associação, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste acordo.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste acordo e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas, serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 39.^a do presente acordo.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 49.^a deste acordo de empresa intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 34.^o

Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as dili-

gências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a associação e os seus trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 35.^o

Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os bombeiros têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Mediante acordo entre a associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

Cláusula 36.^o

Descanso compensatório

1- Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal, os bombeiros têm direito a um descanso compensatório, o qual, de acordo com a lei, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e deve ser gozado num dos 45 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a associação e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, por iniciativa da associação, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar - Princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 249/2012 de 21 de Novembro.

2- A entidade patronal e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

4- Não será considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de carácter geral ou coletivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo de empresa.

Cláusula 39.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio os seguintes máximos:

- a) 10 Horas semanais;
- b) 175 Horas anuais.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) Primeira hora em cada dia - 50 %;
- b) Horas subsequentes - 75 %.

2- O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal x 12 meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52 semanas}}$$

Cláusula 41.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 horas do dia imediato.

2- O tempo de trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal excetuando o trabalho noturno que nos termos deste documento seja também considerado trabalho suplementar. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho noturno.

Cláusula 42.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, feriado e dia de descanso complementar

1- Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio-dia de descanso complementar.

2- No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves ou motivos de força maior.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia de descanso compensatório ou feriado, confere direito em alternativa, a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração de trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Guimarães.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 43.^a

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual a zona de atuação própria do corpo de bombeiros e no concelho de Guimarães, onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 44.^a

Deslocações em serviço

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

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito a:

2.1- Pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário.

2.2- Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direção da associação, quando não sejam assegurados por esta:

- 2.2.1- Pequeno almoço: 1,50 euros;
- 2.2.2- Almoço: 6,00 euros;
- 2.2.3- Lanche: 1,50 euros;
- 2.2.4- Jantar: 6,00 euros;
- 2.2.5- Refeição de reforço: 1,50 euros;
- 2.2.6- Dormida: 35,00 euros.

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

3- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

3.1- Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;

3.2- Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direção da Associação, quando não sejam assegurados por esta.

3.3- As horas suplementares correspondentes a trajetos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste acordo de empresa.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 45.^a

Conceitos de retribuição

1- A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o assalariado está posicionado, nos termos do anexo I a este acordo de empresa.

2- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

3- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efetivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública.

4- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

5- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 46.^a

Retribuição hora

1- O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

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

Sendo o Rm o valor da retribuição mensal em N o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do número 1.

Cláusula 47.^o

Estrutura indiciária

1- A remuneração mensal correspondente a cada categoria e escalão referencia-se por índices.

2- O valor do índice 100 corresponde ao salário mínimo nacional.

3- A atualização anual dos índices opera-se na proporção da alteração do índice 100.

Cláusula 48.^a

Subsídio de férias e de Natal

Para além do disposto na Lei Geral do Trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

Cláusula 49.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 12,5 % da respetiva remuneração base mensal.

Cláusula 50.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Todos os trabalhadores que prestem o seu serviço para a associação com funções efetivas de socorro têm direito ao pagamento de um subsídio de insalubridade, penosidade e risco, igual a 5 % do seu vencimento base.

Cláusula 51.^a

Atualização remuneratória

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objeto de negociação entre as partes outorgantes do acordo de empresa.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 52.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios, os expressos na lei.

2- Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3- Poderão ser observados como feriados facultativos a Terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

Cláusula 53.^o

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, sendo que o período anual de férias é de 22 dias, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dez dias seguidos entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dez dias consecutivos.

6- Salvo acordo escrito em contrário com o trabalhador, o subsídio de férias deverá ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

7- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

8- Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na associação.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a associação afixa

ará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 54.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da associação

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A entidade patronal poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos diretos sobre pessoas e equipamentos.

3- A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4- O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a associação.

5- Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no número 4 da cláusula anterior.

6- Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à associação com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

Cláusula 55.^a

Modificação das férias por impedimento do trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4- Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º do Código do trabalho.

5- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de Abril.

Cláusula 56.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

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

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

Cláusula 57.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio nos termos legais.

Cláusula 58.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 59.^a

Comunicação e prova das faltas

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas, deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá que ser devidamente fundamentada.

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a associação decidir em contrário.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verificarem

pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 62.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infração grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Cláusula 63.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer

efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte e no artigo 238.º, número 3 do Código do Trabalho.

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

Cláusula 64.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da associação.

Cláusula 65.^a

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela associação com justa causa apurada em processo disciplinar.

3- Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4- O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

5- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 66.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço o cargo de comandante, segundo comandante e adjunto, diretamente dependente da direção da associação, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2- O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 67.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar direta ou indiretamente através da respetiva direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Guimarães.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 68.^a

Causas de cessação

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador, mediante aviso prévio.

2- É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ato que será nulo de pleno direito.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado no ato da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 69.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direção da associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de atuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3- As acções de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, em regime de voluntariado.

4- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho.

ANEXO I

Conteúdos funcionais

Bombeiros - Todos os elementos habilitados a desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 248/2012 de 21 de Novembro.

Comandante - Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela atividade do corpo de bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e disciplina do pessoal do referido corpo de bombeiros, compete especialmente:

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo ativo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
- c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo ativo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respetivas funções;
- d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;

e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;

f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;

g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;

h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;

i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;

j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;

k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;

l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;

m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;

n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;

o) Assegurar a colaboração com os órgãos de proteção civil;

p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direção;

q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

2.º comandante - Ao 2.º comandante compete-lhe:

a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

b) Secundar o comandante em todos os atos de serviço;

c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;

d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objetivos fixados para o cumprimento das missões;

e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam carentes de elevada responsabilidade;

f) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;

h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;

i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;

j) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;

k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;

l) Chefiar diretamente todos os serviços de secretaria do

corpo de bombeiros;

m) A guarda de todos os artigos em depósito;

n) Comparecer nos locais de sinistro importantes assumindo a direção dos mesmos se for caso disso;

o) Propor as medidas que entender necessárias para o correto funcionamento das diversas atividades da corporação,

p) Colaborar na supervisão de todos os serviços da corporação.

Adjunto de comando - Ao adjunto de comando compete-lhe:

a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;

b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;

c) Acionar as atividades da corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo comando;

d) Apresentar ao comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;

e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direção dos trabalhos, se for caso disso;

f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;

g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP e de outras normas em vigor;

h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do pessoal, procurando formular juízos corretos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;

i) Dirigir o serviço de Justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;

j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e demais material do quartel sob a sua supervisão;

k) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo comando.

Oficial bombeiro superior - Ao oficial bombeiro superior compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro;

b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras ações de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares.

Oficial bombeiro principal - Ao oficial bombeiro principal compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, duas companhias ou equivalente;

b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras ações de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares.

Oficial bombeiro 1.ª - Ao oficial bombeiro de primeira compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no má-

ximo, uma companhia ou equivalente;

b) Chefiar atividades nas áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras ações de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares;

f) Participar em atividades de âmbito logístico e administrativo.

Oficial bombeiro 2.ª - Ao oficial bombeiro de segunda compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, dois grupos ou equivalente;

b) Exercer as funções de chefe de quartel em secções destacadas;

c) Chefiar ações de prevenção;

d) Executar funções de estado-maior;

e) Ministras ações de formação inicial;

f) Instruir processos disciplinares;

g) Participar em atividades de âmbito logístico e administrativo.

Chefe - Ao chefe compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço;

b) Desempenhar as funções de chefe de reforço e prevenção;

c) Desempenhar na estrutura interna as funções de direção para que seja nomeado;

d) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado;

e) Propor ao comando as medidas que entender convenientes para a melhoria da qualidade do serviço prestado;

f) Comandar guardas de honra;

g) Coadjuvar os seus superiores hierárquicos com o maior zelo, sendo responsável pelo exato cumprimento das ordens emanadas;

h) Desempenhar todas as funções inerentes à instrução dos bombeiros com estrita obediência às diretrizes legítimas do comando;

i) Zelar pela disciplina e boa ordem dentro do quartel, instrução e conservação do material, devendo comunicar superiormente, logo que tenha conhecimento de qualquer ocorrência que possa prejudicar o normal funcionamento, prestígio e o bom-nome do corpo de bombeiros;

j) Verificar a observância das escalas de serviço.

Subchefe - Ao subchefe compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço nos destacamentos, quando os houver;

b) Desempenhar na estrutura interna as funções de direção para que seja nomeado;

c) Comparecer em todos os sinistros a que for chamado;

d) Comandar guardas de honra.

e) Garantir a disciplina e a regulamentar atuação das guarnições operacionais, instruindo individual e coletivamente;

f) Substituir, por ordem de antiguidade, o chefe nas suas faltas ou impedimentos;

g) Instruir individualmente os subordinados, exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado;

h) Vigiar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros, assim como das dificuldades que encontrar acerca da utilização do material e utensílios;

i) Desempenhar na estrutura interna as funções de direção para que seja nomeado;

j) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de incêndios;

k) Chefiar guardas de prevenção;

l) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação, cumprindo e fazendo cumprir as ordens legítimas dadas pelo comandante;

m) Prestar guardas de honra;

n) Elaborar a escala de serviço;

o) Escrever a documentação relativa aos serviços que dirigir;

p) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

q) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo de empresa.

Bombeiro de 1.ª classe - O bombeiro de 1.ª classe é o auxiliar directo e imediato do subchefe, competindo-lhe especialmente, além das funções de chefe de viatura, as seguintes:

a) Quando o mais antigo na sua categoria, substituir o subchefe nas suas faltas ou impedimentos;

b) Instruir individualmente e coletivamente os subordinados, bem como dirigi-los exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado, ainda que difícil e arriscado;

c) Zelar pela disciplina do pessoal que chefia;

d) Verificar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros;

e) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação;

f) Escrever a documentação relativa aos serviços que dirigir;

g) Prestar guardas de honra;

h) Elaborar a escala de serviço, na ausência do subchefe;

i) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

j) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

k) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;

l) Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;

m) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo de empresa.

Bombeiro de 2.ª classe - Ao bombeiro de 2.ª classe compete-lhe:

a) Quando o mais antigo na sua categoria coadjuvar e substituir nas suas faltas ou impedimentos os bombeiros de 1.ª classe, cujas atribuições deve conhecer e comparecer rapidamente em todos os sinistros;

b) Desempenhar as funções de plantão de destacamentos, quando os houver;

c) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

d) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;

e) Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;

f) Chefiar guardas de serviço;

g) Zelar pela disciplina do pessoal que dirige;

h) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e a todos os sinistros a que for chamado;

i) Escrever a documentação relativa aos serviços que efetuou ou dirigiu;

j) Cumprir e fazer cumprir prontamente as ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos;

k) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

l) Integrar guardas de honra;

m) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo de empresa.

Bombeiro de 3.ª classe - O bombeiro de 3.ª classe tem como função genérica executar operações de salvamento de pessoas e bens, combatendo e prevenindo incêndios e outros sinistros, segundo os procedimentos para os quais recebe formação. Compete-lhe ainda:

a) Comparecer rapidamente nos lugares de sinistro;

b) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e em todos os incêndios a que seja chamado;

c) Montar e desmontar o material, bem como proceder à exploração de águas;

d) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

e) Executar diligentemente as ordens e instruções relativas ao serviço;

f) Integrar guardas de prevenção;

g) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

h) Integrar guardas de honra;

i) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo de empresa.

Bombeiro estagiário - Ao bombeiro estagiário tem como principal atividade diligenciar conhecer o funcionamento do corpo de bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do corpo de bombeiros. Compete-lhe ainda:

a) Participar empenhadamente em todas as ações de formação e do estágio;

b) Executar correta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;

c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;

d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;

e) Ser assíduo e pontual;

f) Desempenhar a função de instruindo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

Funções complementares

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, os subchefes, bombeiros de 1.ª classe, bombeiros de 2.ª classe e bombeiros de 3.ª classe, podem sem prejuízos daquelas, serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à atividade do corpo de bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados.

a) Motorista;

b) Operador de comunicações;

c) Encarregado da logística;

d) Encarregado do serviço automóvel;

e) Mecânico;

f) Eletricista auto;

g) Tripulante de ambulância;

h) Formador;

i) Mergulhador;

j) Nadador salvador;

k) Administrativos;

l) Auxiliar de serviços gerais.

Funções de motorista

1- São funções do motorista:

a) Conduzir a viatura e a respetiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;

c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem, e detetar eventuais fugas;

e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do eletrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;

g) Utilizar com as moto-bombas, moto serras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;

h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

Funções de operador de comunicações

1- O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida in-

tervenção da associação;

d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

f) Receber e registar os pedidos de serviço;

g) Acionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de ação, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;

h) Responder a todas as chamadas com clareza e correção;

i) Efetuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;

k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;

l) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;

o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

Funções de encarregado da logística

1- O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;

e) Registar em livro próprio todos os movimentos efetuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2- Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3- Um encarregado da logística pode ser responsável por mais do que uma arrecadação.

Funções de encarregado do serviço automóvel

1- O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;

b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos atos que praticar ou de qualquer ocorrência excecional que não tenha meios para resolver;

d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;

e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;

g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;

h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

2- Na nomeação do encarregado do serviço automóvel para impedimento será dada preferência a um subchefe ou bombeiro de 1.ª classe de competência reconhecida e que já tenha desempenhado funções de motorista.

Funções de mecânico

Ao mecânico compete-lhe:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Eletricista auto

Ao eletricitista auto compete-lhe:

a) Instalar, afinar, reparar e efetuar a manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos em veículos automóveis e similares;

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

c) Instalar circuitos e aparelhagem elétrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia elétrica;

d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;

e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes elétricos avariados;

f) Ensaiai os diversos circuitos e aparelhagem;

g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos elétricos.

Funções de tripulante de ambulância

Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

- a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;
- b) Imobilizar membros fraturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;
- c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fraturas;
- d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;
- e) Deitar o doente na maca ou senta-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;
- f) Imobilizar os membros fraturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adotar;
- g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;
- h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanhá-lo na ambulância durante o trajeto para o estabelecimento hospitalar.

Funções de formador

- Ao formador compete-lhe:
- Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;
 - Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;
 - Constituir dossiers das ações de formação;
 - Definir os objetivos da formação;
 - Elaborar planos de sessão;
 - Acompanhar as ações de formação;
 - Avaliar as ações de formação;
 - Propor ao comando planos de formação anuais.

Funções de mergulhador

- Ao Mergulhador compete-lhe:
- Busca e recuperação de pessoas;
 - Busca e recuperação de animais;
 - Busca e recuperação de bens;
 - Busca e recuperação de viaturas;
 - Busca e recuperação de objetos a pedido das autoridades;
 - Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

Funções de nadador salvador

- Ao nadador salvador compete-lhe:
- a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;
 - b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

Funções administrativas

- As funções administrativas compreendem:
- a) Desenvolver funções que se enquadrem em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;
 - b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
 - c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
 - d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;
 - e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

Funções de auxiliar de serviços gerais

- Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:
- a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
 - b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
 - c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;
 - d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
 - e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

ANEXO II

Carreira de bombeiro

Índice 100 = 485,00 euros

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Comandante	250 1 212,50				
2.º comandante	230 1 115,50	240 1 164,00			
Adjunto de comando	200 970,00	210 1 018,50	220 1 067,00	230 1 115,50	

Oficial de bombeiro superior	225 1 091,25	230 1 115,50	235 1 139,75		
Oficial de bombeiro principal	210 1 018,50	215 1 042,75	220 1 067,00		
Oficial bombeiro 1.º	195 945,75	200 970,00	205 994,25		
Chefe	170	180	190	195	
Oficial de bombeiro 2.ª	824,50	873,00	921,50	945,75	
Subchefe	160	165	170	175	
Oficial de bombeiro-estagiário	776,00	800,25	824,50	848,75	
Bombeiro de 1.ª classe	130 630,50	135 654,75	140 679,00	145 703,25	150 727,50
Bombeiro de 2.ª classe	120 582,00	125 606,25	130 630,50	135 654,75	140 679,00
Bombeiro de 3.ª classe	105 509,25	110 533,50	115 557,75	120 582,00	125 606,25
Estagiário	100 485,00				

ANEXO III

Quadro de pessoal

Carreira	Lugares	Categoria	Lugares
Comando	1		
		Comandante	1
		2.º comandante	1
Corpo activo	50	Adjunto do comando	1
		Chefe	2
		Subchefe	4
		Bombeiro de 1.ª classe	8
		Bombeiro da 2.ª classe	12
		Bombeiro da 3.ª classe	24

Guimarães, 30 de Janeiro de 2014.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros de Guimarães:

Luís Mário Pereira Novais de Oliveira, presidente da direcção e mandatário.

João Manuel Gonçalves Miranda, tesoureiro da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direcção e mandatário.

Fernando Gabriel Dias Curto, presidente da direcção e mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2014, a fl.151 do livro n.º 11, com o n.º 51/2014, 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

Sindicato Vertical de Carreiras da Polícia - SVCP - Alteração

Alteração aprovada em 28 de março de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4 de 29 de janeiro de 2014.

CAPÍTULO I

Princípios fundamentais

Declaração de princípios

- 1- Defender os direitos e interesses das diferentes categorias e seus associados;
- 2- Melhorar as condições de trabalho e promover o bem-estar geral e contentamento dos seus associados;
- 3- Representar os interesses e preocupações dos associados, e ser o canal oficial de comunicação entre os membros do SVCP, e o ministro do Ministério da Administração Interna;
- 4- Promover um sentimento de compromisso, união e companheirismo entre todas as carreiras da polícia;
- 5- Prestar apoio aos associados e seus dependentes carentes;
- 6- Desenvolvimento de uma plataforma através da qual os associados podem comunicar os seus interesses;
- 7- Uso eficaz de recursos, tecnologia, pesquisa e negociação;
- 8- Fornecer competente gestão e liderança inovadora, agindo com honestidade e integridade em todos os momentos;
- 9- Assumir uma postura isenta em todos os assuntos e não comprometer a nossa independência;
- 10- Respeitar a dignidade e mérito de todos os associados, e criar um ambiente onde todos se sintam confortáveis na apresentação de sugestões e reclamações;
- 11- Tratar todos os membros - independentemente do serviço, classificação ou posição - com justiça e com igualdade, de acordo com os princípios da instituição;
- 12- Consultar e manter os nossos associados informados sobre questões que lhes dizem respeito ou o seu trabalho;
- 13- Esforçar-se para atingir remunerações e condições jus-

tas e adequadas para profissionais de polícia, com desenvolvimento e progresso.

14- Conduzir as relações com os associados de uma maneira amigável e fortalecer o nosso «espírito de família»;

15- Agir prontamente e com elevados padrões de qualidade na prestação de serviços para os nossos associados, e nas nossas relações com outras organizações com as quais nos relacionamos;

16- Os órgãos sociais desta associação ficam nomeados para o triénio de 2013/2015.

CAPÍTULO II

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Vertical de Carreiras da Polícia, adiante designado por SVCP.

2- O SVCP é uma organização sindical que representa todas as carreiras de polícia, independentemente de pertencerem à carreira de agentes, chefes ou oficiais de polícia, no ativo.

3- O SVCP exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Rua da Boavista, n.º 355, da união das freguesias de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória, 4050-107 Porto, podendo esta ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da direção.

4- O SVCP pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações regionais.

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

1- O Sindicato Vertical de Carreiras da Polícia adota a sigla SVCP.

2- O símbolo do sindicato é composto por uma circunferência de cor azul, contendo a designação por extenso do sindicato, contendo no seu interior as iniciais da sigla do sindicato, com grafismo da letra «V», conforme anexo 1 que se junta a estes estatutos;

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SVCP é formada pelo símbolo do sindicato em fundo branco, descrita no número 2 do artigo 2.º dos estatutos, com a expressão «Temos Valores, Defendemos a Verdade, Somos Verticais», colocada em rodapé, de cor azul.

CAPÍTULO III

Objeto

Artigo 4.º

Fins

1- O SVCP tem por fim promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos de todo o efetivo de polícia, independentemente da carreira que integrem, bem como a dignificação social, económica e profissional, de todos os seus filiados.

2- Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados.

3- Fomentar a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral de todos os polícias.

4- Contribuir para a dignificação da imagem da Polícia de Segurança Pública.

5- Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais internacionais que sigam objetivos análogos e, consequentemente, a solidariedade entre todos os polícias do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização.

Artigo 5.º

Competência

1- Prestar toda a assistência sindical e jurídica que os filiados necessitem no âmbito das suas relações profissionais;

2- Promover a valorização profissional e cultural dos filiados através da edição de publicações, apoio à realização de cursos, bem como noutras iniciativas desenvolvidas por si ou em colaboração com outros organismos;

3- Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas nos termos permitidos e definidos pela Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro;

4- Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos deste estatuto e na estrita observância do disposto na Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro;

2- O SVCP tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 6.º

Meios

Para prossecução dos objetivos definidos no artigo precedente, o SVCP deve:

1- Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objetivos definidos nestes estatutos;

2- Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

3- Promover análises críticas e debates coletivos das ques-

tões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;

4- Criar condições e incentivar a sindicalização de todos os elementos, independentemente da carreira da Polícia de Segurança Pública em que se encontrem inseridos, que nele se possam inscrever;

5- Fomentar e desenvolver a atividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos e com a lei em vigor;

6- Assegurar aos associados uma informação persistente da sua atividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

7- Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

8- Promover, apoiar e ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

9- Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos seus associados;

10- Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

11- Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica na estrita observância da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissão

1- Podem ser sócios do SVCP todos os elementos constantes das carreiras da Polícia de Segurança Pública no ativo que aceitem os princípios e objetivos definidos nos presentes estatutos.

2- A proposta de filiação deverá ser dirigida à direção nacional, em impresso tipo, fornecido para esse efeito pelo sindicato e apresentada ao delegado sindical da esquadra ou departamento onde o respetivo elemento exerce a sua atividade, ou alternativamente, às delegações regionais ou à sede do sindicato.

3- O delegado sindical, após ter apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respetiva direção nacional, no prazo máximo de cinco dias úteis.

4- A direção nacional comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho a que o agente pertença, devendo decidir no prazo máximo de oito dias úteis após a apresentação do pedido.

5- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção nacional e da sua decisão cabe recurso para a assem-

bleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião, exceto se se tratar de assembleia eleitoral.

6- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 8.º

Direitos

São direitos dos sócios:

1- Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

2- Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

3- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato nos termos dos respetivos estatutos;

4- Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

5- Ter acesso a toda a atividade do sindicato;

6- Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no número seguinte.

Artigo 9.º

Direito de tendência

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

1- Direito de organização - aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SVCP é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindicais;

2- O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral;

3- Conteúdo - as tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SVCP;

4- Âmbito - cada tendência constitui uma formação integrante do SVCP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta;

5- Poderes - os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento;

6- Constituição - a constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

7- Reconhecimento - só será reconhecido as tendências que representem, pelo menos, cinco por cento (5 %) dos membros da assembleia geral;

8- Associação - cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 10.º

Regulamentação

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SVCP;

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam, ações de formação sócio-sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

Artigo 11.º

Deveres do associado

São deveres do associado:

1- Cumprir os estatutos;

2- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

3- Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

4- Agir solidariamente em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

5- Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do sindicato;

6- Contribuir para a sua educação sindical e cultural;

7- Divulgar as edições do sindicato;

8- Pagar mensalmente a sua quota;

9- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias (quinze dias), a mudança de residência, a transferência, a reforma, a incapacidade por doença ou qualquer impedimento, bem como a suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios todos os elementos que:

1) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional;

2) Passarem à situação de reforma, pré-reforma, licença sem vencimento;

3) Se retirarem voluntariamente a sua afiliação, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;

4) Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de três meses e, se depois de avisados por escrito pela direção do sindicato, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da receção do aviso;

5) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 13.º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto nas alíneas 2), 3), 4) e 5) do artigo anterior, a sua readmissão implica, salvo decisão em contrário da direção devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

CAPÍTULO V

Das quotas

Artigo 14.º

Quotizações

1- A quotização dos associados para o sindicato é de cinco euros e cinquenta cêntimos (5,50 €).

2- O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia geral.

Artigo 15.º

Não pagamento das quotas

Os sócios que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses não poderão exercer os direitos previstos nos números 1, 2, 3 e 4 do artigo 8.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Das sanções

1- Podem ser aplicadas aos associados as penas de:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até três meses;
- c) Expulsão.

2- Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 11.º dos estatutos.

3- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração, os sócios que:

- a) Reincidam na infração prevista no número anterior;
- b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos sócios;

4- A pena de expulsão só pode ser aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais.

5- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam

dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 17.º

Do processo disciplinar

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de trinta (30) dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de receção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de vinte (20) dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta (30) dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 18.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direção nacional, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2- Da deliberação da direção nacional cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

3- O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral, exceto no caso de se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger e ser eleito.

6- É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infrator.

Artigo 19.º

Concessão dos meios de defesa

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respetivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 20.º

Do processo eleitoral

1- Os corpos gerentes do SVCP serão eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que

estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham no mínimo um ano de inscrição sindical.

2- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior e os interditos ou inabilitados judicialmente.

3- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição de cadernos eleitorais na sede e delegações do SVCP, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 21.º

Convocatória da assembleia geral eleitoral

1- Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2- A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em um jornal mais lido com a antecedência de três dias.

3- O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

4- A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos nos termos dos estatutos.

5- A direção fixa a duração do mandato por quatro anos, sendo reeleita para mandatos sucessivos.

Artigo 22.º

Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos deste órgão:

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;

c) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

d) Promover, com a mesa da assembleia geral eleitoral, a constituição das mesas de voto;

e) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;

f) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;

g) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como das referentes ao ato eleitoral, no prazo de setenta e duas (72) horas.

3- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

4- Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito (48) horas após a receção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

5- A elaboração e a fixação dos cadernos eleitorais compete à direção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados:

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SVCP durante, pelo menos, dez (10) dias;

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 23.º

Processo de candidatura

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional e local de trabalho, até 10 dias antes do ato eleitoral.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação cumprindo os preceitos do número 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respetivo.

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por dez por cento (10 %) dos sócios, nunca sendo exigidas menos de cem (100) assinaturas, caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita.

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

d) As candidaturas deverão ser apresentadas até dez (10) dias antes do ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega, com vista:

a) Ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação.

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de vinte e quatro horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4- As listas de candidatos e respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações com oito dias de antecedência sobre a realização do ato eleitoral.

5- A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respetivos programas de ação a serem fornecidos pelas listas para afixação.

6- Os boletins de voto serão editados pelo SVCP sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor

diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

Artigo 24.º

Mesas de voto

1- Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada esquadra ou comando onde exerçam a sua atividade mais de quinze (15) sócios eleitores e nas delegações e sede do sindicato ou em locais considerados mais convenientes:

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima;

b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das oito (8) às dezanove (19) horas no caso da sede e delegações.

2- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até cinco dias antes das eleições.

3- O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos números 1 e 3, até três dias antes das eleições.

Artigo 25.º

Voto

1- O voto é secreto.

2- Os membros dos corpos sociais são submetidos a voto direto universal e secreto através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

Artigo 26.º

Ata da assembleia eleitoral e recursos

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da ata, que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa, e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2- Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SVCP.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO A

Da forma de obrigar e dos órgãos sociais

Artigo 27.º

Forma de obrigar

O SVCP obriga-se com duas assinaturas, sendo obrigatória, a do presidente da direção.

Artigo 28.º

Órgãos

1- São órgãos do SVCP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção nacional;
- c) O conselho fiscal;
- d) A mesa da assembleia geral;
- e) Delegações regionais.

2- Constituem corpos gerentes do SVCP a direção nacional, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral.

Artigo 29.º

Eleição dos corpos gerentes

Os membros dos corpos gerentes definidos no número 2 do artigo 28.º são submetidos a voto direto, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

SECÇÃO B

Artigo 30.º

Composição da assembleia geral e da mesa da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SVCP.

a) A assembleia geral é constituída pelos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

b) A mesa da assembleia geral é constituída por quatro membros para o desempenho, designadamente, do cargo de um presidente, um vice-presidente, um secretário, um vogal.

Artigo 31.º

Mesa da assembleia geral – Competências

1- Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Presidir à assembleia geral;
- c) Elaborar as atas da assembleia geral;
- d) Despachar o expediente da assembleia geral;
- e) Organizar e dirigir o processo eleitoral constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos do SVCP.

3- O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

Artigo 32.º

Competência da assembleia geral

1- Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as

matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos órgãos diretivos e necessariamente:

- a) Definir as linhas fundamentais de atuação do sindicato;
- b) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respetiva mesa e os membros dos órgãos da direção e do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de ação para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;
- d) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;
- e) Deliberar sobre a alteração do estatuto e sobre a cisão e ou fusão do sindicato;
- f) Autorizar o SVCP a demandar os membros dos órgãos diretivos por factos praticados no exercício das suas funções;
- g) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações com outras associações sindicais exclusivamente compostas por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública;
- h) Definir anualmente o valor da quota mensal a pagar pelos associados;
- i) Deliberar a extinção do SVCP.

2- O quórum deliberativo é de maioria simples dos associados presentes, com exceção das deliberações sobre o constante nas alíneas b), e) e i) do número anterior exigem o voto favorável de três quartos de todos os associados.

3- No caso de destituição prevista na alínea b) do número 1, os membros destituídos continuam no exercício das funções estritamente fundamentais para o funcionamento do sindicato até eleição e tomada de posse dos novos membros eleitos pela assembleia geral.

Artigo 33.º

Convocação da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos do estatuto.

2- A assembleia geral deverá ser convocada com, pelo menos, três dias de antecedência, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3- A convocação ordinária e extraordinária da assembleia geral é publicada em pelo menos um jornal de grande tiragem, indicando a hora, local e objeto.

4- A convocatória da assembleia geral extraordinária deve ser feita pelo presidente da mesa, por sua iniciativa, ou a pedido da direção ou a requerimento de, pelo menos, dez por cento (10 %) ou duzentos (200) dos associados no pleno gozo dos seus direitos, no prazo de quinze (15) dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de trinta (30) dias, a contar da data da receção do pedido ou requerimento.

5- As assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, hora, local e objeto e antecedência mínima de quinze (15) dias.

Artigo 34.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos, metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes, por proposta da direção.

3- A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá reunir se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

SECÇÃO C

Da direção nacional

Artigo 35.º

Constituição

1- A direção nacional é um órgão colegial de administração do sindicato e é constituída por cinquenta (50) membros:

- Um (1) presidente;
- Quatro (4) vice-presidentes;
- Um (1) tesoureiro;
- Quarenta e três (43) secretários;
- Um (1) assessor do presidente;

2- Se algum dos membros da direção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direção designará qual dos membros o substitui.

Artigo 36.º

Competência da direção

1- Compete à direção nacional gerir o sindicato e representá-lo, incumbindo-lhe:

- a) Garantir a efetivação dos direitos dos associados;
- b) Elaborar e apresentar anualmente, até trinta e um (31) de Março do ano seguinte, à assembleia geral, o relatório e contas do ano anterior e, até trinta (30) de Novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;
- c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos, nos termos da lei;
- d) Deliberar sobre a mudança da sede;
- e) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir pessoal do sindicato;
- f) Representar o sindicato em juízo ou fora dele;
- g) Zelar pelo cumprimento das leis, do estatuto e das deliberações dos órgãos do sindicato;
- h) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;
- i) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária;

j) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SVCP;

l) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os agentes e agentes principais por elas abrangidos;

m) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais;

n) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julgue conveniente, em conformidade com a lei;

o) Criar as comissões assessoras que considere necessárias;

p) Elaborar as atas das suas reuniões;

q) Dar execução às deliberações da assembleia geral;

r) Propor delegados e a criação de delegações regionais.

2- A direção nacional reúne, ordinariamente, uma vez por mês e extraordinariamente por convocação do presidente ou por maioria dos seus membros.

Artigo 37.º

Reuniões da direção e competência do presidente da direção

1- A direção reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

3- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SVCP.

4- Compete ao presidente da direção, em especial:

a) Coordenar o funcionamento da direção;

b) Representar a direção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;

c) Despachar os assuntos correntes ou diligência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção.

5- Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 38.º

Responsabilidade dos membros da direção

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2- As atas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes, quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução de harmonia com o número 1 deste artigo.

3- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO D

Do conselho fiscal

Artigo 39.º

Constituição e convocação

1- O conselho fiscal é o órgão ao qual compete a fiscalização do exercício da administração do sindicato e é constituído por três membros: um presidente e dois secretários.

2- O conselho fiscal reúne por convocação do seu presidente e por convocação da direção.

Artigo 40.º

Funcionamento do conselho fiscal

1- O conselho fiscal reunirá à hora marcada na convocatória, se estiverem presentes, pelo menos, dois dos três membros que o constituem.

2- Na falta do quórum atrás enunciado, será marcada nova data para reunião do conselho fiscal, de forma a verificar-se a presença obrigatória de pelo menos dois dos três elementos do conselho fiscal.

Artigo 41.º

Competência do conselho fiscal

Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e do estatuto, incumbindo-lhe designadamente:

a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação, sempre que o julgue conveniente;

b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões da direção, sempre que o considere conveniente, sem direito a voto;

c) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direção submeta à sua apreciação;

d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SVCP e das delegações;

e) Elaborar as atas das suas reuniões;

f) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o SVCP e que estejam no seu âmbito.

CAPÍTULO IX

Organização regional e delegados sindicais

SECÇÃO A

Delegações regionais

Artigo 42.º

Descentralização regional

1- Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o sindicato poderá compreender delegações regionais.

2- As delegações regionais são constituídas pelos sócios do SVCP, por proposta da direção nacional.

3- As delegações regionais têm funções consultivas e de apoio à direção, no âmbito da dinamização sindical e da respetiva negociação coletiva.

Artigo 43.º

CrITÉRIOS de implantação das delegações regionais

1- As delegações regionais estão sediadas em cada sede de distrito no continente e nos municípios nas Regiões Autónomas, podendo também, ter âmbito concelhio ou inter-concelhio.

2- A constituição, extinção ou modificação do âmbito das delegações será da competência da assembleia geral, sob proposta da direção ou da maioria dos sócios.

Artigo 44.º

Fins das delegações regionais

As delegações têm por finalidade:

a) Constituírem, no seu âmbito, pólos de dinamização sindical, em coordenação com os órgãos gerentes do sindicato e na observância dos princípios estatutários;

b) Detetar e transmitir aos órgãos gerentes do sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e ação sindical, para o seu aprofundamento e resolução;

c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos gerentes do sindicato proferidas no âmbito da sua competência;

d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;

e) Acompanhar a atuação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

Artigo 45.º

Órgãos da delegação regional

São órgãos da delegação:

a) A assembleia de delegação;

b) O secretariado de delegação;

c) A reunião de delegados.

Artigo 46.º

Composição da assembleia de delegação

A assembleia de delegação é constituída pelos sócios que integram a delegação no âmbito respetivo.

Artigo 47.º

Competência da assembleia de delegação

Compete à assembleia de delegação:

a) Eleger o secretariado da delegação e destituí-lo, quando convocada expressamente para o efeito;

b) Deliberar sobre assuntos de interesse direto específico dos seus associados.

Artigo 48.º

Convocação da assembleia de delegação regional

1- A assembleia de delegação regional reúne por convocação do presidente da delegação regional, nos seguintes casos:

a) A requerimento da direção nacional do sindicato;

b) A requerimento do secretariado da delegação.

2- No restante, a convocação seguirá os termos do regulamento eleitoral.

Artigo 49.º

Funcionamento da assembleia de delegação

1- O secretariado da delegação constitui a mesa da assembleia da delegação e coordenará o funcionamento desta sob a presidência do presidente da delegação regional.

2- A assembleia da delegação reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos, metade do número de sócios da respetiva delegação regional, ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

3- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia da delegação, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 50.º

Secretariado da delegação regional

1- O órgão executivo da delegação é o secretariado, composto por seis membros, o presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação, três secretários e um suplente.

2- O secretariado da delegação é eleito pela assembleia do respetivo órgão de base por maioria simples por sufrágio direto, secreto e universal de listas completas.

3- O presidente da delegação regional será o primeiro elemento da lista mais votada.

4- Na sua primeira reunião os membros do secretariado distribuirão entre si as respetivas funções.

5- O presidente da delegação regional será substituído nas suas ausências e impedimentos pelo vice-presidente ou pelo secretário por sua designação.

6- Os membros dos corpos gerentes do SVCP, bem como os delegados sindicais, podem exercer, acumular e assumir funções no secretariado da delegação regional.

Artigo 51.º

Competência do secretariado da delegação

Compete ao secretariado da delegação:

a) Aplicar no respetivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Enviar à direção nacional a proposta de novos associados;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;

d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respetivo secretário-coordenador e das reuniões de delegados sindicais da delegação;

e) Elaborar e manter atualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;

f) Apreciar a situação sindical no respetivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;

g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos

centrais do sindicato e os sócios abrangidos pela delegação diretamente e através dos delegados sindicais;

h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;

i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato;

j) Organizar, no respetivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do sindicato;

l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direção nacional do sindicato;

m) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação, bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;

n) Representar a delegação ou o sindicato, quando tenha recebido delegação da direção nacional, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 52.º

Das despesas das delegações regionais

As despesas com o funcionamento das delegações regionais serão suportadas pelo sindicato, de acordo com o orçamento anual aprovado.

Artigo 53.º

Comissões provisórias

1- Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da delegação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder quarenta e cinco (45) dias.

2- As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de vinte (20) associados da delegação.

3- A eleição será feita por maioria simples por sufrágio direto e secreto.

4- No caso de graves irregularidades poderá a direção nacional proceder à demissão do secretariado de delegação.

5- No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de atuar sem que tenha sido acionado o mecanismo de substituição previsto no número 1, a direção nacional nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até à designação de novo secretariado, nos termos estatutários, ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.

6- Quando os corpos sociais forem destituídos, será nomeada uma comissão provisória, constituída por oito associados, cujo mandato não poderá exceder sessenta (60) dias.

SECÇÃO B

Delegados sindicais

Artigo 54.º

Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são sócios do SVCP que, em colaboração com a direção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho e na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2- O número de delegados sindicais será estabelecido pela direção, de acordo com a lei vigente.

3- A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, ou na zona geográfica, por sufrágio direto e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

5- Os delegados sindicais são eleitos pelo período de dois anos, sendo permitida a sua reeleição:

a) O seu mandato, de todos ou algum, pode ser revogado em qualquer momento havendo deliberação por maioria de três quartos ($\frac{3}{4}$) da assembleia da delegação sindical que os elegeu;

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6- O resultado da eleição será comunicado à direção através da ata, que deverá ser assinada, pelo menos, por cinquenta por cento (50 %) do número de votantes.

7- A direção deverá comunicar, à respetiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais, e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 55.º

Funções dos delegados sindicais

São funções dos delegados sindicais:

a) Representar na zona geográfica a direção do SVCP;

b) Ser elo permanente de ligação entre o SVCP e os sócios e entre estes e aquele;

c) Zelar pelo cumprimento da legislação devendo informar o SVCP das irregularidades verificadas;

d) Informar da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SVCP cheguem a todos os elementos da respetiva zona geográfica;

e) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;

f) Estimular a participação ativa dos sócios na vida sindical;

g) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes na área da sua competência;

h) Fiscalizar na respetiva área de intervenção as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;

i) Cumprir o determinado pela direção e demais obrigações legais.

Artigo 56.º

Reunião de delegados sindicais

Os delegados sindicais poderão reunir no âmbito da delegação, a solicitação quer da direção quer do secretariado ou por iniciativa própria, quer para conselho do secretariado quer para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

Artigo 57.º

Suspensão de delegados sindicais

1- Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua atividade pela direção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2- Até trinta (30) dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais compete à direção promover a eleição do(s) respetivo(s) substituto(s).

CAPÍTULO X

Do regime financeiro

Artigo 58.º

Constituição de fundos, aplicação e controlo

1- Constituem fundos do sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;
- d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2- Para além do pagamento das despesas normais do SVCP, será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de dez por cento (10 %) do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis e de que a direção poderá dispor depois de autorizadas pela assembleia geral.

3- O saldo de cada exercício, depois de retirados os dez por cento (10 %) para o fundo de reserva, será aplicado para qualquer fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pela assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Da extinção e dissolução do sindicato

Artigo 59.º

Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação

1- Só é possível a integração ou fusão do SVCP com outras associações sindicais desde que estas sejam compostas exclusivamente por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública.

2- A aceitação ou recusa de integração ou fusão é da estrita

competência da assembleia geral.

3- A extinção ou dissolução do SVCP só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de três quartos dos associados em exercício.

4- No caso de dissolução a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

5- Para o efeito do número anterior, a assembleia geral elegerá, por escrutínio secreto, uma comissão liquidatária.

6- A comissão liquidatária procederá à respetiva liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, nos termos gerais da lei e notificará os sócios do resultado da mesma.

CAPÍTULO XII

Revisão, revogação e entrada em vigor

Artigo 60.º

Revisão e revogação dos estatutos

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 61.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Artigo 6.2º

Disposições finais e transitórias

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registado em 7 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 317.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 161 do livro n.º 2.

Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Alteração

Alteração aprovada em 29 de março de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 26, de 15 de julho de 2008.

Artigo 6.º

(Objectivos)

(...)

1- (...)

§ primeiro - O patrocínio judiciário é concedido pela direcção a requerimento do sócio que pretenda agir para fazer valer direitos profissionais próprios ou defender-se em processo disciplinar ou em acção cível ou administrativa ou

em processo crime directamente decorrentes do exercício das funções de magistrado, nos termos e com os limites definidos em regulamento a aprovar pela assembleia-geral, e consiste no pagamento do serviço de advogado contratado pelo sindicato.

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Artigo 7.º

(Capacidade)

- 1- (...)
- 2- Querendo, mantêm a qualidade de sócio aqueles que passem a exercer funções como juizes conselheiros nos supremos tribunais, não podendo, porém, eleger e ser eleitos para os órgãos sociais.
- 3- (anterior número 2).

Artigo 11.º

(Perda de qualidade)

- (...)
- 1- Os que abandonem a magistratura do Ministério Público, sem prejuízo do disposto no artigo 7.º, número 2;
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Artigo 12.º

(Suspensão da qualidade)

- (...)
- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- Exerça funções manifestamente incompatíveis com a qualidade de Magistrado do Ministério Público, sem prejuízo do disposto no artigo 7.º, número 2;
- 4- (...)

Artigo 16.º

(Competência)

- (...)
- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- Alterar e regulamentar o estatuto;

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

8- Sob proposta da direcção a apresentar na assembleia-geral ordinária, deliberar sobre a alocação de fundos resultantes do resultado do exercício anterior ao fundo de greve do SMMP;

9- Deliberar sobre o accionamento do fundo de greve e sobre o valor da compensação, nos termos do respectivo regulamento;

§ único - (...)

Artigo 19.º

(Competência)

- (...)
- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

6- Propor à assembleia-geral ordinária o valor resultante do resultado do exercício anterior a alocar ao fundo de greve do SMMP, nos termos do regulamento do fundo de greve;

- 7- (anterior número 6)
- 8- (anterior número 7).

Registado em 8 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 317.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 161 do livro n.º 2.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 6 de fevereiro de 2014, transitada em julgado em 26 de março 2014, no âmbito do processo n.º 201/13.1TTLSB, que o Ministério Público moveu contra a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN, que correu termos no 3.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa, foi declarada a nulidade do «artigo 14.º dos estatutos da *ré Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional*, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012».

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Professores nas Comunidades Lusíadas - SPCL

Eleição em 16 de março de 2014, para o mandato de três anos.

Direção:

Maria Teresa Nóbrega Duarte Soares	BI 2329000
Irene Maria Soares Rodrigues	CC 089019539ZZ3
Maria da Graça Coimbra Dias Lourenço	BI 5343100
Maria de Fátima Fernandes	BI 9918157
Maria do Céu Gonçalves Peixoto	BI 3462431
Deolinda Santos Pereira	BI 4728599
Elga Cristina Morgado	BI 9257606
Elisa Aeschimann	CC 03171646
Alberto Manuel de Jesus Correia	BI 7963231
Maria Lúcia da Silva de Sousa	BI 7381598
Sandra Salomé Fernandes Neves	CC 11501703

Suplentes:

Cristina Paula Moreira Vaz	BI 54899993
Rute Lopes Venâncio	BI 11480400
Ana Cassilda da Silva Harrabi	BI 7314979

Sindicato dos Trabalhadores do Município de Oeiras, Técnicos de Serviços e de Entidades com Fins Públicos e Sociais

Eleição realizada em 16 de abril de 2014, para o mandato de quatro anos.

Direcção:

Efetivos	N.º BI/CC
Helder Filipe Correia Marques de Sá	05013551
Ricardo Miguel Patrício Alpande	10079740
Rui Filipe Sequeira Roque	11219634
Carlos Alberto Lopes da Costa	07755507
Hugo Filipe Viegas Dias da Silveira Serejo	10578935
Teresa Maria Tomás Santos Rosa Marques	04860190
José João Correia Nóbrega Ascenso	7544845
Maria Teresa Azevedo Schiappa	08485618
Paulo Manuel Figueira Abreu Riscado	04736585
Silvia Cristina Gonçalves Arvelos	11591711
Adelaide de Jesus Alves Paulo	06269261
Suplentes	N.º BI/CC
José Luís Lopes Tavares	10605039
Carlos Alberto Lourenço Machado	08652889
Paulo Alexandre Martins Ferreira	08485618

Ana Maria de Oliveira Duarte	06274180
Anabela Marques Pais Marques	07377536
Rui Lourenço Antunes Oliveira	08486250
Francisco Manuel Monteiro Gonçalves Duarte Graça	06650067
Vítor Rogério Fernandes Santos	12583985
Marco Paulo Alegria Rodrigues	11692368
Eduína Gonçalves Gomes*	J414035
Albertino Gomes Lopes Veiga	10681434

Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ)

Eleição em 30 de dezembro de 2013, para o mandato de três anos.

Direcção:

Presidente - Carlos Manuel de Almeida Luís - número mecanográfico 36.056 - MJ.

Secretário - Elias Lopes Marçal - número mecanográfico 36.076 - MJ.

Tesoureiro - Maria Teresa Nunes Torres Rodrigues - número mecanográfico 22.120 - MJ.

1.º Vogal - Maria de Fátima Almeida - número mecanográfico 28.431 - MJ.

2.º Vogal - Maria Teresa Pereira Bernardo - número mecanográfico 34.632 - MJ.

3.º Vogal - Joaquim Manuel Aparício da Silva - número mecanográfico 54.201 - MJ.

4.º Vogal - Gabriela Maria carvalho Louças Abreu - número mecanográfico 36.579 - MJ.

5.º Vogal - Paulo Jorge de Oliveira Jacinto - número mecanográfico 52.788 - MJ.

6.º Vogal - Lúcia de Lurdes Santos calo - número mecanográfico 36.131 - MJ.

7.º Vogal - Maria Eufémia da Silva Ferreira - número mecanográfico 56.008 - MJ.

8.º Vogal - José Carlos Sanches Fernandes - número mecanográfico 26.198 - MJ.

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante

Eleição em 4 de abril de 2014, para mandato de três anos.

Direcção efectivos:

Artur Miguel Fernandes Toureiro
Sócio n.º 1670
Cartão do cidadão n.º 9786894
Categoria profissional - Mestre do tráfego local
Armador - Transtejo - Transportes do Tejo SA
Local de trabalho - Porto de Lisboa

Carlos Manuel Domingos Costa Sócio n.º 1044 Cartão do cidadão n.º 6972321 Categoria profissional - Mestre do tráfego local Armador - Soflusa Sociedade Fluvial de Transportes SA Local de trabalho - Porto de Lisboa
João Paulo Tavares Cirne Sócio n.º 1556 Cartão do cidadão n.º 08722122 Categoria profissional - Mestre do tráfego local Armador - Transtejo - Transportes do Tejo SA Local de trabalho - Porto de Lisboa
Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel da Costa Sócio n.º 2092 Cartão do cidadão n.º 10040709 Categoria profissional - Mestre do tráfego local Armador - Transtejo - Transportes do Tejo SA Local de trabalho - Porto de Lisboa
Carlos Alberto Silva Pinto Sócio n.º 1311 Cartão do cidadão n.º 10422323 Categoria profissional - Mestre do tráfego local Armador - Soflusa Sociedade Fluvial de Transportes SA Local de trabalho - Porto de Lisboa

Direcção suplentes:

Alexandre Manuel Sousa Cabrita Sócio n.º 2437 Cartão de cidadão n.º 10564834 Categoria profissional - Fiscal Armador - Soflusa Sociedade Fluvial de Transportes SA Local de trabalho - Porto de Lisboa
António Carlos Patrocínio Pereira Sócio n.º 2326 Cartão de cidadão n.º 9190529 Categoria profissional - Marinheiro tráfego local Armador - Soflusa Sociedade Fluvial de Transportes SA Local de trabalho - Porto de Lisboa

Luís Alexandre de Olim Lino Ferreira Sócio n.º 1969 Cartão de cidadão n.º 8966278 Categoria profissional - Marinheiro tráfego local Armador - Soflusa Sociedade Fluvial de Transportes SA Local de trabalho - Porto de Lisboa
--

União dos Sindicatos do Distrito de Leiria

Eleição em 11 de abril de 2014, para o mandato de quatro anos.

Nome	BI/CC
Ana Isabel Guerra Martins	4486825
Ana Rita Carvalhais da Silva	2315758
Ângela Maria Santos Ferreira Paquete	09476814
António Caseiro Marcelino	04071066
Carlos José da Silva Raquel Counhago	8444167
Carlos Manuel Gomes Cruz Marques	10897992
Célio Rui Ramos Almeida	9814171
Dina Maria da Silva Mendonça	8452278
Elísio Alexandre Carreira Mendes	118182536ZZ7
Emanuel António Nunes Gandaio	13049848
Evangelino Nabeiro Henriques Cardeira	6514062
Ildebrando Maria Santos	066959128
Inês Carvalho Marques	12558329
João Adelino Vidal Capão	07809606
Jorge Manuel Oliveira Gomes	8097171
José Joaquim Filipe Valentim	07732923ZZ6
Leonilde Silva Germano Rasteiro	4198166
Manuel da Cruz Lopes	7315512
Manuel Santos Pereira	06742394
Maria Clementina Loureiro Esperança	13627072
Maria de Jesus Estefânia Fernandes	9962800
Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro	2647735
Maria Helena Cardinali Silva	07414985
Maria Helena Rebelo dos Santos	4452853
Mariana Conceição Santos Rocha	10642439
Raúl Teixeira de Sousa	0421002
Ricardo Manuel Piedade Rodrigues	10899683
Vítor Manuel Marques Varela	09926511

Sindicato Vertical de Carreiras da Policia - SVCP

Eleição em 28 de março de 2014, para o mandato de quatro anos.

Direção:

Cargo	Posto	Matrícula	Nome	Comando
Presidente	Agente principal	148034	José Alexandre Teixeira Moreira	COMETPOR
Vice-presidente	Agente principal	147132	Pedro Miguel Coutinho Carvalho	COMETPOR
Vice-presidente (Área sindical)	Chefe	143031	Vitor Hugo Pinto Aguiar Bastos Pereira	COMETPOR
Vice-presidente (Área finanças)	Agente principal	145608	Fernando António Resende Campos	COMETPOR
Vice-presidente (Área relações públicas e externas)	Chefe	136317	Gustavo Quintela Evangelista	C. D. Vila Real
Assessor do presidente	Agente	149570	Vitor Flávio Barbosa Alves	COMETPOR
Secretário do presidente	Agente principal	139895	Manuel Mário Silva Pereira	COMETPOR
Secretário adjunto do presidente	Agente principal	147304	Fernando Domingas Ribeiro	COMETPOR
Tesoureiro	Agente principal	147093	André Dias Mendes Monteiro	COMETPOR
Secretário (Área sindical)	Agente principal	143762	Paulo Jorge Rocha Carvalho	COMETLIS
Secretário (Área sindical)	Agente principal	145422	Hugo Alexandre Vieira Simão	C.D. Faro
Secretário (Área finanças)	Agente principal	147898	Carlos João Vieira Oliveira	C.D. Braga
Secretário (Área finanças)	Agente principal	142791	Luís Filipe dos Santos Teixeria	C.D. Braga
Secretário (Área relações públicas)	Agente principal	143381	António Manuel da Silva Freitas	COMETPOR
Secretário (Área relações públicas)	Agente	152796	Filipa Andreia Barbosa da Rocha	COMETLIS
Secretário (Área relações externas)	Chefe	135904	Francisco Arnaldo Pereira Nunes	COMETPOR
Secretário (Área relações externas)	Subcomissário	148433	Paulo de Almeida Andrade	COMETPOR
Secretário (Área jurídica e disciplinar)	Agente principal	145091	Miguel Ângelo Gonçalves dos Santos	COMETPOR
Secretário (Área jurídica e disciplinar)	Subcomissário	138145	Sérgio António Oliveira Ferreira	COMETPOR
Secretário coordenador nacional de delegados	Agente principal	148897	Sérgio Anibal Fernandes da Silva	COMETPOR
Secretário coordenador regional de delegados	Agente principal	145482	José Augusto Ferreira Morais	COMETPOR
Secretário coordenador metropolitano Porto	Agente principal	142431	Octávio Augusto Fernandes Nunes	COMETPOR
Secretário coordenar distrital Braga	Agente principal	142616	Paulo José Soares e Silva	C.D. Braga
Secretário coordenar distrital Viana do Castelo	Agente principal	143605	Júlio Dinis Morais da Cunha	C.D. Viana
Secretário coordenar distrital Bragança	Chefe principal	133597	Manuel António Martins	C.D. Bragança
Secretário coordenar distrital Vila Real	Chefe principal	132293	Joaquim Teixeira Vaz	C.D. Vila Real
Secretário coordenar distrital Guarda	Agente principal	141084	José Martins da Cruz	C.D. Guarda
Secretário coordenar distrital Portalegre				
Secretário coordenador metropolitano Lisboa	Agente principal	147420	Vitor Manuel Albuquerque Pinto	COMETLIS
Secretário coordenar distrital Setúbal				
Secretário coordenar distrital Faro	Agente principal	147759	Paulo Jorge Figueiredo de Matos	C.D. Faro
Secretário coordenar distrital Beja				
Secretário coordenar distrital Évora				
Secretário coordenador regional Ilha da Madeira	Agente	151753	Delmar Miguel dos Santos Magalhães	C.R. Madeira
Secretário coordenador regional Ilha dos Açores				
Secretário diretivo	Agente	152905	José Luís Ferreira Monteiro	COMETLIS
Secretário diretivo	Agente principal	141059	Agostinho da Silva Ferreira	C.D.Vila Real
Secretário diretivo	Agente principal	146009	Rui Manuel Alves Pocinho	COMETLIS
Secretário diretivo	Agente	155344	Flávio Renato Alves de Freitas	COMETLIS
Secretário diretivo	Agente principal	134771	Luís Filipe Loureiro Santos	COMETLIS
Secretário diretivo	Agente	152933	Helder Tiago Monteiro Saraiva	COMETLIS

União dos Sindicatos do Distrito de Viseu

Eleição em 4 de abril de 2014, para o mandato de três anos.

1- Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, nascido em 27/1/1978, portador do cartão de cidadão n.º 11599485, só-

cio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

2- Alfredo Manuel Botelho Gomes, nascido em 6/4/1968, portador do bilhete de identidade n.º 8110766, sócio do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

3- Albano Jorge Barros Laíres, nascido em 27/6/1961 portador do cartão de cidadão n.º 06237562, sócio do Sindicato

Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

4- Amadeu Rodrigues Santos, nascido em 12/2/1951, portador do bilhete de identidade n.º 3201456, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro e Norte.

5- Antonio Manuel Marques Monteiro, nascido em 8/6/1962, portador do cartão de cidadão n.º 06067981, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

6- Augusto Prazeres Ribeiro, nascido em 25/5/1956, portador do cartão de cidadão n.º 06195212, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

7- Avelino Fernandes Mesquita, nascido em 23/11/1957, portador do cartão de cidadão n.º 6563142, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

8- Celina Maria Martins Pereira Fernandes, nascida em 3/3/1971, portador do cartão de cidadão n.º 9621859, sócia do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

9- Cesar Alexandre Jesus Corte Real, nascido em 7/8/1970, portador do bilhete de identidade n.º 932929, sócio do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

10- Elisabete Pereira Gomes Patricio, nascida em 3/9/1979, portadora do Cartão de Cidadão n.º 12330504, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

11- Francisco Manuel de Almeida, nascido em 4/12/1958, portador do cartão de cidadão n.º 3851585, sócio do Sindicato dos Professores da Região Centro.

12- Gloria Fatima Silva Almeida Araújo, nascida em 20/4/1970, portadora do bilhete de identidade n.º 9615511, sócia do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Alimentação do Norte.

13- João Carlos Lopes Serra, nascido em 3/5/1972, portador do cartão de cidadão n.º 9866602, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

14- João Carlos Portela Cordeiro, nascido em 27/9/1970, portador do cartão de cidadão n.º 8982162, sócio do Sindicato dos Professores da Região Centro.

15- João Francisco Santos Barros, nascido em 12/5/1968, portador do cartão de cidadão n.º 09969569, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro e Norte.

16- Jorge Manuel Tavares Abreu, nascido em 6/3/1976, portador do bilhete de identidade n.º 10754625, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro e Norte.

17- Jorge Santos Rodrigues, nascido em 17/1/1970, portador do cartão de cidadão n.º 9338779, sócio do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

18- José António Santos Duarte, nascido em 14/12/1963, portador do Bilhete de Identidade n.º 6393216, sócio do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

19- Luis Martins Almeida, nascido em 5/5/1960, portador do Bilhete de Identidade n.º 3838618, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

20- Maria da Graça de Sousa Pereira da Silva, nascida em 31/10/1961, portadora do Bilhete de Identidade n.º 5651403, sócia do Sindicato dos Professores da Região Centro.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AIMMP - Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 17 de janeiro de 2014, transitada em julgado em 12 de fevereiro de 2014, no âmbito do processo n.º 2563.13.1TTLSB, que o Ministério Público mo-

veu contra a AIMMP - Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal, que correu termos na 2.ª Secção - Juízo Único do Tribunal do Trabalho do Porto, foi declarada a nulidade: «*dos estatutos da ré* AIMMP - Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal, mantendo-se em vigor os estatutos existentes à data do pedido de registo».

II - DIREÇÃO

Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira

Eleição em 28 de março de 2014, para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Duarte da Cruz França, cartão de cidadão n.º 11326410.

Secretário - José Rafael de Sousa Duarte, cartão de cidadão n.º 08114652.

Tesoureiro - Bruno Alexandre Ribeiro dos Santos Casquinha, cartão de cidadão n.º 12370791.

APIRAC - Associação Portuguesa da Indústria de Refrigeração e Ar Condicionado

Eleição em 31 de março de 2014, para o mandato de três anos.

Presidente: FBCE - Consultores de Engenharia, L.^{da}, representado pelo Sr. Eng.º Fernando Quirino Calado de Brito.

Vice-presidente: LMSA - Engenharia de Edifícios, SA, representado pelo Sr. Eng.º Luis Carlos Correia Malheiro da Silva.

Vogal: Daikin Airconditioning Portugal, SA, representado pelo Sr. Eng.º Jorge Manuel Mestre de Carvalho.

Vogal: Bosch Termotecnologia, SA, representado pelo Sr. Dr. João Fernandes.

Vogal: Nuno Strothmann & Ribeiro, L.^{da}, representado pelo Sr. Dr. José Manuel de Magalhães Ribeiro.

Vogal: LG Electronics Portugal, SA, representado pelo Sr. Eng.º Hugo Miguel Costa Delgado.

Vogal: Geoterme Automação, L.^{da}, representado pelo Sr. Eng.º António José dos Santos Vieira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 31 de março de 2014.

CAPITULO I

Artigo 1.º

(Definição e âmbito)

1- Os trabalhadores da Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA adiante designada por Vimágua, com sede na Rua Rei de Pegú, 172, 4810-025 S. Sebastião, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, adoptam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

2- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um

contrato individual de trabalho celebrado com a Vimágua e por todos os trabalhadores em funções públicas, pertencentes ao mapa de pessoal do Município de Guimarães, em regime de cedência de interesse público à Vimágua.

3- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

(Princípios fundamentais)

1- A comissão de trabalhadores da Vimágua, orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores e intervenção democrática na vida da empresa, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

2- A CT assume o compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização e motivação dos trabalhadores,

pressuposto chave para o sucesso da empresa, sem deixar de reconhecer a sua responsabilidade social a longo prazo, procurando contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo.

Artigo 3.º

(Sede da comissão de trabalhadores)

A sede da comissão de trabalhadores da Vimágua ficará localizada em espaço próprio, para tal disponibilizado pelo órgão de gestão da empresa.

Artigo 4.º

(Composição, mandato e órgão do colectivo)

1- A comissão de trabalhadores da Vimágua é composta por três elementos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente.

4- Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

5- São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

Plenário de trabalhadores

Artigo 5.º

(Competências)

1- O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT, SCT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 6.º

(Convocação do plenário)

1- O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

(Prazos para a convocatória)

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda;

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 8.º

(Formas de reunião do plenário)

1- Plenários ordinários - O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores da Vimágua.

2- Plenários extraordinários - O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 6.º.

3- Plenário emergência - (a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores; (b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores; (c) A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, directamente ou a pedido nos termos da alínea c) do artigo 6.º; (d) Efectuada convocação com carácter de urgente nos termos da alínea c) do artigo 6º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

Artigo 9.º

(Funcionamento do plenário)

1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos trabalhadores da empresa, excepto para a destituição da comissão de trabalhadores, em que é necessária a presença de pelo menos 2/3 dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adoptadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da comissão de trabalhadores, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores presentes.

3- O voto é normalmente directo.

4- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor, quando tenham por objectivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o colectivo dos trabalhadores, nos referendos e na aprovação de acordos provenientes de cadernos reivindicativos.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 5.

CAPITULO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 10.º

(Natureza da CT)

1- A comissão de trabalhadores da Vimágua é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 11.º

(Atribuições, competência e deveres da CT)

1- Compete à CT, nomeadamente:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

d) Exercer os demais direitos previstos na Lei e nestes estatutos.

3- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

4- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais,

comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

5- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

CAPITULO III

Artigo 12.º

(Controle de gestão)

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa em especial e do processo produtivo em geral, para a realização dos objectivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores da Vimágua, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegado noutras entidades.

4- A entidade patronal está proibida por Lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade pa-

tronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da empresa.

CAPÍTULO IV

Artigo 13.º

(Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores da Vimágua gozam dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 14.º

(Reuniões com o órgão de gestão da empresa)

1- A CT têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta pelo órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento, consoante o caso, que deve ser assinada por todos os participantes.

Artigo 15.º

(Direito à informação)

1- Nos termos da Constituição da República e da Lei, a CT têm direito a que lhes sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Instrumentos de gestão provisional e situação contabilística da empresa;
- d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- e) Encargos fiscais e para fiscais;
- f) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, bem como pelos seus membros, ao órgão de gestão da empresa e o mesmo fica obrigado a responder nos termos da Lei.

5- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a CT têm direito a que lhes sejam fornecidas as informações necessárias

à realização das finalidades que as justificam.

Artigo 16.º

(Obrigatoriedade do parecer prévio)

1- A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e designadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 17.º

(Competência e direitos para o exercício do controlo de gestão pela comissão de trabalhadores)

1- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, assim como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar ao órgão de gestão da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Artigo 18.º

(Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores da Vimágua, goza dos seguintes direitos:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

Artigo 19.º

(Gestão de serviços sociais)

A comissão de trabalhadores Vimágua tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 20.º

(Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A participação da comissão de trabalhadores da Vimágua na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da C.T.

Artigo 21.º

(Tempo para o exercício de voto)

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a Lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 22.º

(Plenários e reuniões)

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 23.º

(Acção da CT no interior da empresa)

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 24.º

(Direito de afixação e distribuição de documentos)

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 25.º

(Direito a instalações adequadas)

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos de gestão da empresa.

Artigo 26.º

(Direito a meios materiais e técnicos)

A comissão de trabalhadores tem direito a obter dos órgãos de gestão da Vimágua os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 27.º

(Financiamento da comissão de trabalhadores)

1- Para além do disposto nos artigos 25.º e 26.º constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 28.º

(Crédito de horas)

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, ou da comissão coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

Artigo 29.º

(Faltas de representantes dos trabalhadores)

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 30.º

(Autonomia e independência da CT e das SCT)

1- A comissão de trabalhadores da Vimágua são independentes do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido à empresa, entidades e associações patronais prejudicar ou por qual modo dificultar a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre os seus membros.

Artigo 31.º

(Solidariedade de classe)

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 32.º

(Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores)

É proibido e considerado nulo e, de nenhum efeito, todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 33.º

(Protecção legal)

1- Os membros da comissão de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 34.º

(Capacidade judiciária)

1- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 38.º.

Artigo 35.º

(Duração do mandato)

1- O mandato da comissão de trabalhadores da Vimágua é de 3 anos.

Artigo 36.º

(Reuniões da comissão de trabalhadores)

1- A CT reúne ordinariamente e, pelo menos, uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento do coordenador da CT ou de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

(Deliberações da comissão de trabalhadores)

1- As deliberações da comissão de trabalhadores da Vimágua são válidas desde que nelas participem, pelo menos, metade mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

2- Em caso de empate cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no acto, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 38.º

(Poderes para vincular a comissão de trabalhadores)

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros efectivos e a exercer funções, sendo uma destas obrigatoriamente do coordenador.

Organização e funcionamento da C.T.

Artigo 39.º

(Coordenação da comissão de trabalhadores)

1- A comissão de trabalhadores elege na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um secretariado executivo composto por um coordenador, um vice-coordenador e um secretário.

2- O vice-coordenador coadjuvará e ficará incumbido de substituir o coordenador da CT nas suas faltas e impedimentos.

3- Compete ao secretariado executivo:

- a) Coordenar a actividade a desenvolver pela CT;
- b) Elaborar as convocatórias das reuniões, respectivas ordens de trabalhos e secretariar as reuniões;
- c) Dar execução às deliberações da comissão.

Artigo 40.º

(Perda de mandato)

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas num ano, aplicando-se o previsto no artigo 4.º.

Artigo 41.º

(Delegação de poderes entre membros da CT)

- 1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do representante.

Artigo 42.º

(Substituição de elementos da CT)

- 1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a substituição temporária do mesmo por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença por maternidade, licença sem vencimento, suspensão de contrato por iniciativa do mesmo, ou outros motivos de carácter pessoal.
- 2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do número 3 do artigo 4.º.

Artigo 43.º

(Subcomissões de trabalhadores)

- 1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

- 2- A duração de mandato das subcomissões de trabalhadores é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.
- 3- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na Lei.

Artigo 44.º

(Comissões coordenadoras)

- 1- A comissão de trabalhadores Vimágua articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores de outras empresas do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.
- 2- A participação da comissão de trabalhadores da Vimágua na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, pode ser da iniciativa da comissão de trabalhadores ou a requerimento de, pelo menos, cem ou dez por cento dos trabalhadores da empresa.
- 3- A deliberação referida no número anterior é tomada por votação realizada nos termos e de acordo com o disposto na legislação vigente.

Artigo 45.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.

Registado em 6 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 2 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

TAP Portugal, SA

Eleição de 26 de março de 2014 para o mandato de dois anos.

01 - Nome: Vitor Manuel Ramos Baeta N.º TAP: 14243/0 - Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia Categoria profissional: Técnico de manutenção e aeronaves N.º BI: 2357554 arquivo identificação Lisboa
--

02 - Nome: Cláudia Cristina da Silva Anjos Dias N.º TAP: 25902/8 - Serviço: Unidade de Negócio TAP Serviços Categoria profissional: Técnica comercial N.º CC: 10987259
03 - Nome: Jorge Manuel Colaço Figueiredo N.º TAP: 24515/9 - Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia Categoria profissional: Técnico de manutenção e aeronaves N.º BI: 9086289 arquivo identificação Lisboa

04 - Nome: Andrea Isabel Dantas Ferreira Alves N.º TAP: 25213/0 - Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo/OV Categoria profissional: Assistente de Bordo N.º BI: 11456495 arquivo identificação Lisboa
05 - Nome: José Manuel Caxaria Augusto N.º TAP: 15142/3 - Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia Categoria profissional: Técnico de apoio de manutenção N.º BI: 2167911 arquivo identificação Lisboa
06 - Nome: Maria Clara Dias Leitão N.º TAP: 18206/3 - Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo Categoria profissional: Técnica superior N.º BI: 66765161 arquivo identificação Lisboa
07 - Nome: Carmen Dolores Lérias Germano N.º TAP: 24812/0 - Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia Categoria profissional: Técnica de manutenção e aeronaves N.º BI: 11316212 arquivo identificação Lisboa
08 - Nome: Alexandra Maria Pinto Rodrigues da Cruz Correia N.º TAP: 23979/8 - Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo Categoria profissional: Técnica comercial N.º BI: 9777375 arquivo identificação Lisboa
09 - Nome: Joana Filipa Nobre Gonçalves Marques da Silva N.º TAP: 26485/3 - Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia Categoria profissional: Técnica de preparação, planeamento e compras N.º BI: 12509086 arquivo identificação Lisboa
10 - Nome: Cristina Isabel Mendes Lopes Pinto Carrilho N.º TAP: 24695/9 - Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo Categoria profissional: Técnica comercial N.º BI: 9828789 arquivo identificação Lisboa
11 - Nome: André de Oliveira Malhão N.º TAP: 30274/5 - Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo/OV Categoria profissional: Comissário de bordo N.º BI: 12149667 arquivo identificação Lisboa

Registado em 5 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 2 do livro n.º 2.

Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA

Eleição em 31 de março de 2014, para o mandato de três anos.

Efetivos:
Nuno Ricardo Silva Chaves.
Eduardo Filipe Costa da Silva.
José Manuel Pereira Rodrigues Vieira.
Suplente:
Francisco Fernando Duarte.

Registado em 6 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 3 do livro n.º 2.

Sakthi Portugal, SA - Retificação

Tendo-se detetado incorreções na publicação da eleição da comissão de trabalhadores da empresa Sakthi Portugal, SA, ocorrida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2013, procede-se de seguida à sua retificação.

Assim; na página 62,
Onde se lê: «...SKATHI Portugal, SA,...», deve ler-se «...Sakthi Portugal, SA».

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

CIE - PLASFIL

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 efectuada pelo SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei acima referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de abril de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CIE - PLASFIL.

«Vem este sindicato nos termos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no próximo dia 16 de julho de 2014 na firma CIE - PLASFIL, sita na Zona Industrial da Gala - lote 6 - 3081-852 - Figueira da Foz».

Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª

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 efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º do mesmo diploma e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de abril de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.^{as} a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª, no dia 28 de julho de 2014, no horário compreendido entre as 09h00 e as 18h00, na sede da empresa, junto ao refeitório, conforme convocatória anexa».

Valorsul - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA

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 efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de abril de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Valorsul - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA:

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 24 de junho de 2014, irão realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Valorsul - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA.

Morada: Plataforma Ribeir. CP Est. Mec. Bobadela, 2695-807 São João da Talha».

PROPET - Comércio de Animais e Plantas, L.ª

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 efectuada pela empresa PROPET - Comercio de Animais e Plantas, L.ª, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei supracitada recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de abril de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho.

«Nos termos do disposto do artigo 27.º, número 3, da Lei 102/2009 vimos solicitar a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na PROPET - Comércio de Animais e Plantas, L.ª, com sede em Rua da Argila, 553/573, 4445-027 Alfena, cujo o ato eleitoral será a 30 de julho de 2014.

(Segue em anexo as 5 assinaturas dos trabalhadores)».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

RESULIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA

Eleição em 31 de março de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Efetivos:

José Carlos Correia de Moraes.

Elisabete do Sameiro Rodrigues da Silva.

Suplentes:

Domingos de Sousa Barros.

Joana Maria Sousa da Cunha.

Registado em 5 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 44, a fl. 88 do livro n.º 1.

STEF Portugal - Logística e Transporte, L.^{da}

Eleição em 14 de abril de 2014, conforme convocatória

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

Efetivos:

Marco Jorge Barrigas Barreto, n.º 100631, servente de armazém;

Andreia Filipa Silva Quaresma, n.º 115874, empregada de armazém;

Miguel Ângelo da Silva Brandão, n.º 100777, chefe de secção;

Rosália da Conceição Duarte da Silva Barroso, n.º 119489, operador de máquinas.

Suplentes:

Carla Alexandra Silva Pina, n.º 139031, empregada de armazém;

Pedro Nuno de Carvalho Libânio, n.º 103964, operador de máquinas;

Hugo Filipe Vitor Abrunhosa, n.º 100784, 2.º escriturário;

Nuno Miguel Gonçalves da Costa, n.º 105300, empregado de armazém.

Registado em 5 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 45, a fl. 88 do livro n.º 1.