



 GOVERNO DE
PORTUGAL

Propriedade
Ministério da Solidariedade,
Emprego e
Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua 1209

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do acordo coletivo e suas alterações entre a MEAGRI - Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, CRL e outras e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA 1210

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro 1211

- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, e das alterações do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 1212

- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro 1214

- Aviso de projeto de portaria de extensão ao contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE 1215

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global	1217
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	1234
- Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global	1236
- Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	1261
- Acordo de empresa entre a ANA - Aeroportos de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Revisão global	1321

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo n.º 3243/11.8TTLSB.S1 (Revista) - 4.ª Secção, 1 - A interpretação das cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva obedece às regras atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstracção e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros; 2 - A folga prevista no n.º 5 da Cláusula 22.ª do RUPT/AE (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), anexo ao Acordo de Empresa SNPVAC-TAP Portugal, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 8, 1.ª Série, de 28 de Fevereiro de 2006, está sujeita ao regime de alteração previsto no n.º 3 da cláusula 23.ª do mesmo Regulamento	1353
---	------

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (SINTICA) - Alteração	1363
- Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Alteração	1375

II – Direção:

- Sindicato dos Marinheiros Mercantes de Portugal - Eleição	1376
---	------

- Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Eleição	1376
---	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- AECOIA - Associação Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora - Alteração	1378
---	------

II – Direção:

- Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico - Eleição	1379
- Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa - Eleição	1379
- Confederação do Turismo Português (CTP) - Eleição	1379
- APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas - Eleição	1379
- Associação Portuguesa de Bancos - Eleição	1380

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Fima - Produtos Alimentares, SA que passa a denominar-se Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Alteração	1381
- MAXAMPOR, SA - Alteração	1391

II – Eleições:

- Faurecia - Sistemas de Interior de Portugal, SA - Eleição	1391
- Resiquímica - Resinas Químicas, SA - Eleição	1391
- DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L. ^{da} - Eleição	1392
- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L. ^{da} - Eleição	1392

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Vale de Cambra - Convocatória	1392
- Câmara Municipal de Arouca - Convocatória	1393
- Câmara Municipal de Estarreja - Convocatória	1393
- AMTROL - Alfa Metalomecânica, SA - Convocatória	1393
- Gres Panaria Portugal, SA - Convocatória	1393
- STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Convocatória	1393

- POLIPOLI - Políesteres Reforçados Industriais, SA - Convocatória	1394
- Sapec - Agro, SA - Convocatória	1394

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: dsrctot@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

Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Sugal - Alimentos, SA», NIPC 500277230, com sede no Lugar da Fonte da Somas, freguesia e concelho de Benavente, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Azambuja, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Lisboa, no período compreendido entre julho e outubro de 2015, no âmbito da Campanha Agrícola do Tomate.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá de ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respetiva deterioração, com a inerente perda do valor económico, e subsequentes e graves prejuízos para os agricultores e a indústria. Por outro lado, há a considerar, ainda, o tempo necessário à preparação da maquinaria instalada, em termos de atingir a plena capacidade da transformação da matéria-prima, situação esta, como a anterior, só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão os mesmos contratados para o efeito, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo do número 3, do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sugal - Alimentos, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito na Azambuja, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Lisboa, no período compreendido entre julho e outubro de 2015, no âmbito da Campanha Agrícola do Tomate.

Lisboa, 23 de abril de 2015 - O secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo e suas alterações entre a MEAGRI - Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, CRL e outras e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA

O acordo coletivo e suas alterações entre a MEAGRI - Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, CRL e outras e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2012, e n.º 34, de 15 de setembro de 2014, abrangem as relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas que no território nacional se dediquem às atividades previstas nas alíneas *a)* a *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, e trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

As partes outorgantes das alterações do acordo coletivo requereram a sua extensão na mesma área e âmbito de atividade a todas as cooperativas agrícolas não outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante, de acordo com o previsto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

O número 1 da cláusula 1.ª da convenção, na redação introduzida pela alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2014, define como âmbito setorial as atividades previstas nas alíneas *a)* a *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, ou seja, as prosseguidas pelas cooperativas agrícolas que se dediquem à produção agrícola, agropecuária e florestal; à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros; à produção, aquisição,

preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade; e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa. Atento o âmbito pessoal pretendido com a extensão - todas as cooperativas agrícolas não outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante - promove-se o alargamento da convenção na mesma área e âmbito de atividade, sem prejuízo do princípio da subsidiariedade das portarias de extensão, previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho, que determina a não aplicação da presente portaria às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão do acordo coletivo e das suas alterações.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do

Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo e suas alterações entre a MEAGRI - Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, CRL e outras e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2012, e n.º 34, de 15 de setembro de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção que se dediquem à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas representado pela associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 23 de abril de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

O contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito do Porto exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção e que nos

distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu se dediquem à atividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria, uns e outros representados pelas associações o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 4,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas. Atendendo ainda a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A convenção abrange a reparação de relojoaria e o comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu. No entanto, nos distritos de Aveiro e Braga tais atividades são abrangidas por outras convenções coletivas para o comércio e respetivas portarias de extensão. A convenção abrange, ainda, o comércio retalhista de carnes do distrito do Porto. No entanto, existe também convenção coletiva, objeto de extensão, celebrada por associação de empregadores que neste distrito representa a referida atividade. Neste contexto, a presente extensão abrange as referidas atividades apenas quanto aos empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As extensões anteriores da convenção revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes

com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

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

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014, são estendidas:

a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista e ou à prestação de serviços, à reprodução de documentos e à reparação de molduras e consertos de calçado e ao comércio grossista, desde que a respetiva atividade não seja abrangida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Nos distritos de Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a atividade de reparação e relojoaria e ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção para esta atividade;

c) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas não filiados nos sindicatos outorgantes.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior

não se aplica ao comércio retalhista de carnes.

3- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

5- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 23 de abril de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, e das alterações do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a COFESINT - Federação

de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2010, n.º 40, de 29 de outubro de 2011 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2015, e das alterações do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 23 de abril de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Nota justificativa

O contrato coletivo e suas alterações entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2010, n.º 40, de 29 de outubro de 2011 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2015, e as alterações do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem ao fabrico de calçado, balsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e setores afins, fabrico e comércio de bens e equipamentos para estas indústrias e exportação nestes ramos de atividade, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que outorgaram as convenções.

As partes signatárias requereram a extensão das respetivas convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área de aplicação das convenções se dediquem as mesmas atividades e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*,

1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 77 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procedeu-se, conjuntamente, a extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se a ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão dos contratos coletivos em causa.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra, e das alterações do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º

do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2010, n.º 40, de 29 de outubro de 2011 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2015, e das alterações do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, são estendidas no território do continente:

a) As relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, balsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e setores afins, fabrico e comércio de bens e equipamentos para estas indústrias e exportação nestes ramos de atividade, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) As relações de trabalho entre empregadores que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representa dos pelas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições das categorias de praticantes previstas nas tabelas salariais das respetivas convenções apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada como trabalhador, de acordo como artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 23 de abril de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Nota justificativa

O contrato coletivo entre a ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito do Aveiro se dediquem à atividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requerem a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio retalhista na mesma área territorial de aplicação, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As extensões anteriores da convenção revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões.

Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando ainda que o contrato coletivo concretiza uma revisão global da convenção anterior e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio retalhista abrangida pela convenção

e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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

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

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

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

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

3- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão ao contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão ao contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 23 de abril de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Nota justificativa

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras do contrato coletivo requerem a extensão do contrato coletivo apenas às relações de trabalho existentes entre empregadores filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias profissionais constantes da convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes e de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

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

Considerando que o contrato coletivo concretiza uma revisão global da convenção anterior e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, é conveniente promover a extensão do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão ao contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo celebrado entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, são estendidas no território do continente as relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio retalhista de artigos de ótica e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as disposições que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais em vigor e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global

O CCT para a indústria de moagens de trigo, milho e centeio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2010, no n.º 13, de 8 de Abril de 2011 e no n.º 19, de 22 de Maio de 2013, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de moagem de trigo, milho e centeio representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 95 empresas, num total de 720 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente contrato entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo de um ano.

2- A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

1- O pedido de revisão será apresentado, por escrito, à outra parte até 60 dias antes do termo da vigência, acompanhado da proposta de revisão.

2- A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de 30 dias para responder, aceitando ou contrapondo.

3- As negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias contados da receção da contraproposta, pelo período fixado em protocolo, a negociar entre as partes.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 4.ª

(Princípio geral)

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.ª

(Direito à actividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2- A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa serão reguladas nos termos dos estatutos sindicais.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantias

Cláusula 6.ª

(Comunicação à empresa)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais.

2- Igual procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.ª

(Conceitos fundamentais)

Para efeito deste capítulo, entende-se por:

Dirigentes sindicais - os elementos dos corpos gerentes do sindicato e ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações, bem como quaisquer outras associações de carácter sindical.

Comissão sindical de empresa - um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

Delegados sindicais - os representantes do sindicato na empresa, que ou são eleitos pelos trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

Cláusula 8.ª

(Competência das comissões sindicais de empresa)

1- As comissões sindicais de empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Vedar o acesso à chefia de indivíduos justificadamente considerados indesejáveis pela maioria dos trabalhadores da secção respectiva, ouvidos estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

2- A comissão sindical de empresa, sempre que o julgue conveniente, pode recorrer à ajuda de técnicos estaduais da confiança do sindicato para o concreto exercício dos poderes que lhe estão conferidos.

3- Nos casos que incidam sobre contabilidade da empresa, a presença do técnico mencionado no número anterior é obrigatória.

Cláusula 9.^a

(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições da segurança social têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir e de afixar no interior da empresa, e em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

(Crédito de horas)

1- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 6 dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

2- Os demais trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito de 10 horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

3- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

4- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectuado para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

5- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

Cláusula 11.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Por à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

b) Por à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 80 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou nas suas proximidades, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior da empresa textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais e comissões sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 12.^a

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas, de ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Generalidades

Cláusula 13.^a

(Princípio geral)

1- Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações mínimas legais.

2- No acto de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador, da categoria e ordenado que lhe são atribuídos e ainda sempre que este seja alterado. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3- Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já adquirido, desde que o trabalhador dê conhecimento prévio, por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 14.^a

(Condições de admissão)

1- As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2- Na admissão de trabalhadores, as entidades patronais darão preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais da mesma categoria inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante.

3- Para o efeito do número anterior, as empresas, sempre que desejem admitir pessoal, devem comunicar essa intenção ao sindicato, com antecedência de 8 dias em relação à data da admissão, salvo os casos de manifesta urgência de admissão, em que aquele prazo será de 48 horas.

Cláusula 15.^a

(Readmissão)

1- O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2- A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não implicará, para efeito de eventual readmissão, perda de antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão.

3- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado diploma, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, salvo actuação dolosa por parte do trabalhador.

Cláusula 16.^a

(Período experimental)

1- A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por um período de 30 dias de trabalho efectivo.

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

3- Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão, e ainda no caso do número 3 da cláusula 13.^a

Cláusula 17.^a

(Admissão para efeito de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

3- Uma cópia do contrato de substituição deverá, obrigatoriamente, ser enviada ao sindicato.

Cláusula 18.^a

(Definição funcional de categorias)

1- As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de harmonia com as funções por eles efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação dos trabalhadores e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio: «para igual trabalho igual salário».

3- Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual das duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que for melhor remunerada.

Cláusula 19.^a

(Novas categorias)

1- Sempre que não seja possível enquadrar em alguma das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do sindicato e da associação patronal outorgante para se pronunciarem, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2- A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de 10 dias após qualquer interessado, por intermédio das suas associações, ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.

3- No exercício da competência que lhe é atribuída pelo número 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a alguma das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.

4- As novas profissões e categorias, suas retribuições, definições e atribuições consideram-se parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 20.^a

(Princípio geral)

1- São aprendizes os trabalhadores entre os 16 e 18 anos que, ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e prática necessários ao desempenho das funções atribuídas à respectiva categoria profissional.

2- A entidade patronal obriga-se a facultar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de formação profissional apropriados, quando existem na região.

3- A categoria de aprendiz será permitida nas categorias profissionais de condutor de máquinas e empacotador.

Cláusula 21.^a

(Promoções)

1- Os aprendizes serão promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de 1 ano ou logo que completem 18 anos de idade.

2- Os estagiários serão promovidos a segundos-escriturários ao fim de 1 ano.

3- Os segundos-escriturários serão promovidos a primeiros-escriturários ao fim de 3 anos.

Cláusula 22.^a

(Certificado de aprendizagem)

Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade patronal um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categoria ou categorias em que se verificou.

SECCÃO III

Quadro de pessoal

Cláusula 23.^a

(Quadros de pessoal)

As entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas na lei e dentro dos prazos nela estabelecidos os mapas do quadro de pessoal devidamente preenchidos, bem como aos sindicatos e associação patronal.

Cláusula 24.^a

(Princípios do preenchimento de vagas por promoção interna)

1- Sendo necessário preencher uma vaga, criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2- Para este efeito será sempre ouvida a comissão sindical de empresa ou o delegado sindical e, na sua falta, o sindicato outorgante.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 25.^a

(Deveres da entidade patronal)

1- São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

b) Tratar com respeito os seus colaboradores e sempre que tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;

d) Facilitar o exercício de cargos de organismos sindicais ou instituições da segurança social, nos termos da lei e deste contrato;

e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho, quando lhe sejam pedidos;

f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;

g) Enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, em cheque ou vale de correio, até ao dia 15 do mês seguinte, acompanhado dos mapas de quotização, devendo para o efeito o trabalhador declarar por escrito a autorização da respectiva dedução na retribuição;

h) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;

i) Facultar a consulta do cadastro individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

2- Conjuntamente com o mapa de quotização, as empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao sindicato outorgante a nova residência dos trabalhadores já inscritos ou inscritos pela primeira vez.

Cláusula 26.^a

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

a) Executar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;

b) Tratar com respeito a entidade patronal e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção definidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente contrato colectivo de trabalho e da lei;

d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de

serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos de eventual sabotagem económica;

g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 27.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho, dele e dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma, directa ou indirectamente, sem prejuízo do número 3 desta cláusula e dos casos previstos neste contrato colectivo de trabalho;

d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;

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

h) Restringir a alguns trabalhadores o uso de serviços por ela criados;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

j) Obrigar a trabalhadora, durante o período da gravidez e até 3 meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriquem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se

violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no número 1 desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do número 1 e se tiver havido prévia homologação da delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, com a concordância do trabalhador e do sindicato, por escrito.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 28.^a

(Princípio geral)

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata de retribuição.

Cláusula 29.^a

(Transferências colectivas por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1- A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquela presta serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de onde constem as condições e termos dessa transferência.

2- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 108.^a, no mínimo de 6 meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os 4 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível, à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo de renda da habitação, que será pago em recibo separado.

6- O referido nos números anteriores não abrange o caso de transferência de instalação motivada por imposição oficial.

Cláusula 30.^a

(Transferências individuais)

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita nos termos dos números 1, *in fine*, e 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os 4 meses subsequentes e receber a indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de 6 meses, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

SECÇÃO III

Deslocações

Cláusula 32.^a

(Princípio geral)

São deslocações em serviço os movimentos para fora das localidades onde o trabalhador preste, normalmente, serviço por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental.

Cláusula 33.^a

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 34.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições que se tornarem necessárias, sempre que a deslocação se inicie ou mantenha fora do período normal de trabalho;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.^a

Cláusula 35.^a

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 36.^a

(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados e vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 37.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1- As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direitos:

- a) À retribuição que aufram no local de trabalho habitual;
 - b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 5,00 €/dia;
 - c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
 - d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
 - e) A deslocação do cônjuge e dos filhos menores para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e alojamento adequado, desde que a deslocação se prolongue por mais de 3 meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
 - f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.^a
- 2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.
- 3- Para efeito desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e espera, durante a viagem, fora do período normal de trabalho.

Cláusula 38.^a

(Seguros nas grandes deslocações)

1- O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculado na base da retribuição auferida nos últimos 12 meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de 75 000,00 €.

2- Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem no valor de 150 000,00 €.

Cláusula 39.^a

(Período de inactividade)

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 40.^a

(Férias dos trabalhadores deslocados)

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas nesta secção.

2- À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3- Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias e ou de licença suplementar.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 41.^a

(Princípio geral)

A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo.

Cláusula 42.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1- As empresas terão, sempre que possível, de garantir trabalho aos trabalhadores com incapacidade parcial temporária ou permanente, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2- No caso de não ser possível o referido no número 1 e a empresa não pretenda a continuação do contrato de trabalho, fica obrigada a pagar-lhe uma pensão complementar do subsídio que o trabalhador receba de qualquer instituição até ao montante do ordenado que lhe competir à data do acidente e até à idade da reforma.

3- Será permitida à entidade patronal a reclassificação dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

4- A pensão será reduzida relativamente às empresas de manifesta debilidade económica, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

Cláusula 43.^a

(Condições especiais)

As empresas são obrigadas a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas e um fato de trabalho por ano a todos os profissionais, ficando estes como depositários deles. Porém, os auxiliares de laboração (cargas e descargas), terão direito até 2 fatos anuais.

Cláusula 44.^a

(Formas de trabalho proibido)

Não é permitido o trabalho de empreitada, à peça ou por tarefa.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 45.^a

(Princípio geral)

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

Cláusula 46.^a

(Fixação do horário de trabalho)

1- Dentro dos limites decorrentes do presente contrato compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2- É proibida a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias de moleiro nas indústrias de moagem, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador, a comissão sindical e o sindicato.

3- As comissões sindicais de empresa constituídas ou o sindicato outorgante devem, obrigatoriamente, pronunciar-se sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 47.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho semanal do pessoal é de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2- A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder 8 horas.

Cláusula 48.^a

(Interrupção do período normal de trabalho)

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem su-

perior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Na parte média de cada um dos períodos referidos no número anterior os trabalhadores têm direito a uma pausa de 10 minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

3- Mediante o parecer favorável dos trabalhadores, através das comissões sindicais de empresa ou dos delegados sindicais, poderá ser reduzido ou dispensado o intervalo de descanso, mas somente quando tal se mostre manifestamente favorável aos interesses dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

(Início da laboração e tolerâncias)

1- A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2- O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3- Haverá uma tolerância diária até 15 minutos, no máximo de 60 minutos mensais, para os trabalhadores que se tenham atrasado, justificadamente, no início de cada um dos períodos de laboração.

4- Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 50.^a

(Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2- As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3- A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 51.^a

(Laboração em turnos)

As empresas ou as suas secções que laborem em 2 turnos têm de observar o seguinte regime:

a) O trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas, não podendo a laboração efectiva exceder 18 horas;

b) O primeiro turno não pode iniciar a sua laboração antes das 6 horas de segunda-feira.

Cláusula 52.^a

(Turnos rotativos)

1- Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2- Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a

uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade de laboração.

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

4- As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 53.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entra as 20 horas e as 8 horas, salvo quando o trabalho se inicie às 7 horas.

3- Os menores de 18 anos admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as 6 e as 22 horas.

Cláusula 54.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o período de trabalho prestado fora do período normal, nos termos da cláusula 47.^a (período normal).

2- A prestação de trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos de força maior e da recepção de matérias-primas, ouvida a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato.

Cláusula 55.^a

(Limites à prestação do trabalho suplementar)

1- Ao trabalhador é vedado fazer mais que 2 horas de trabalho suplementar diário e 200 horas anuais, salvo quando se tratar de recepção de matérias-primas, em que este limite poderá ser ultrapassado, mediante prévio acordo da comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

2- O trabalho suplementar fica sujeito às condições prescritas na cláusula anterior e ainda:

a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência de 24 horas e este ter dado o seu acordo, salvo casos de manifesta urgência;

b) Ser concedido um período de descanso de 15 minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado 5 horas de trabalho consecutivo;

c) Ser garantido pela entidade patronal o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar um transporte normal, quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas e a residência do trabalhador fique a 3 ou mais quilómetros do local de trabalho.

3- É proibido prestar trabalho suplementar sempre que o trabalhador labore em regime de turnos, salvo situações específicas, completamente anormais ou imprevistas.

Cláusula 56.^a

(Trabalho suplementar no período da refeição)

1- Quando, em virtude da prestação de trabalho suplemen-

tar, o trabalhador ficar impedido de tomar as suas refeições nos locais e condições habituais, terá direito ao pagamento destas, a expensas da entidade patronal.

2- Consideram-se períodos de refeição os seguintes:

- Das 0 às 2 horas;
- Das 7 às 9 horas;
- Das 12 às 14 horas;
- Das 19 às 21 horas.

CAPÍTULO VI

Regulamentos internos

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- Dentro dos limites decorrentes deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar nos termos em que deve ser prestado trabalho.

2- As empresas poderão elaborar regulamentos internos, de onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, conforme o estipulado neste contrato.

3- Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4- Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao sindicato.

5- As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 58.^a

(Matérias a regulamentar)

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- k) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- l) Penalidades;
- m) Assistência médica;
- n) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 59.^a

(Princípio geral)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato colectivo de trabalho e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2- As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do anexo II.

3- Para calcular salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal X 12}}{\text{Horas semanais X 52}}$$

Cláusula 60.^a

(Remuneração durante a substituição)

1- Sempre que o trabalhador substitua efectivamente outro que auferia remuneração mais elevada tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, que será processada em recibo separado, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

2- O estipulado no número anterior aplica-se ainda aos aprendizes que substituam qualquer trabalhador ausente.

3- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do trabalhador substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo na categoria, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses, salvo nos casos de doença e acidente de trabalho, em que aquele prazo será de 180 dias.

4- O trabalhador substituto só poderá deixar as funções do substituído quando este regressar ao desempenho das suas funções.

Cláusula 61.^a

(Pagamento das retribuições)

1- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário, nos termos do presente contrato colectivo de trabalho.

2- A entidade patronal garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3- Em caso de interrupção de trabalho, alheio à vontade dos trabalhadores, é-lhes sempre devida a remuneração enquanto estes se mantiverem nos seus locais de trabalho.

4- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 62.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

1- No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal

deve entregar ao trabalhador um documento de onde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição no sindicato e na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2- A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior, ouvido este.

Cláusula 63.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno, tal como é definido no número 1 da cláusula 53.^a, é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 64.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será pago:

a) Com o aumento de 100 % sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;

b) Com 150 % em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista na cláusula 69.^a

2- O disposto na alínea b) do número anterior não se aplicará em casos complementares anormais ou imprevistos devidamente reconhecidos pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, pelo sindicato.

Cláusula 65.^a

(13.º mês)

1- Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, correspondente a 1 mês de retribuição, nos termos da cláusula 59.^a

2- O 13.º mês será pago até ao dia 15 do mês de Dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais.

3- Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 66.^a

(Subsídio de alimentação)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 67.^a

(Princípio geral)

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, salvo o previsto no número 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 68.^a

(Descanso semanal e trabalho por turnos)

1- Nas empresas ou secções que trabalhem em regime de laboração contínua os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso consecutivo após 7 dias de trabalho.

2- As entidades patronais deverão fazer coincidir periodicamente com o domingo um dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior.

3- Nas empresas ou secções que não laborem ao domingo, o regime de 3 turnos rotativos poderá, eventualmente, exceder as 40 horas semanais, desde que cada trabalhador não ultrapasse, em média, 40 horas de trabalho por semana no conjunto das 3 rotações. O estabelecimento de horários especiais deste tipo deverá merecer o acordo da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

Cláusula 69.^a

(Trabalho nos dias de descanso semanal)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago pelo triplo da retribuição normal. Exceptuam-se os casos de reparações urgentes, que serão pagos conforme estipulado na lei. Para efeito deste número, a remuneração diária é 1/30 da remuneração mensal.

2- O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal terá direito a descansar durante 2 dias na semana seguinte.

3- As entidades patronais devem possuir um registo de horas de trabalho prestado nos dias referidos no número anterior.

Cláusula 70.^a

(Feriados)

1- São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

– Feriados concedidos pela entidade patronal:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval

Sexta-Feira Santa ou Segunda-Feira de Páscoa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

10 de Junho;

Corpo de Deus;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2- O feriado municipal poderá ser substituído por outro do concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3- É expressamente vedado à entidade patronal compensar com trabalho suplementar os feriados previstos no número 1.

4- Entende-se por remuneração normal a que o trabalhador auferia se estivesse efectivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 71.^a

(Aquisição do direito a férias)

1- O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao ano de admissão.

3- Porém, o disposto no número anterior é excepcionando, nos termos e pelas condições seguintes:

a) Os trabalhadores, no ano de admissão, terão direito após seis meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao limite de 20 dias úteis e subsídio correspondente;

b) Os trabalhadores que gozarem férias nas condições da alínea a) escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe ao trabalhador a fixação do seu início.

Cláusula 72.^a

(Período de férias e subsídio de férias)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias, remuneradas correspondente a 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

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

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

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

3- A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respectivo subsídio de igual montante, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga até 5 dias antes do seu início.

4- A entidade patronal que não efectuar o pagamento das

férias e respectivo subsídio nos termos do número anterior será obrigada a pagar uma indemnização, a título de prejuízos sofridos, que nunca será inferior ao dobro do subsídio de férias a que o trabalhador tiver direito, salvo caso fortuito ou de força maior devidamente comprovado pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato.

Cláusula 73.^a

(Fixação da época de férias)

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias e a entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período.

3- O mapa de férias, com indicação do início e termo do período de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá, obrigatoriamente, ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

5- A elaboração do mapa de férias compete à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato.

6- Nos casos previstos no número 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser firmada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

Cláusula 74.^a

(Encerramento total ou parcial para férias)

1- As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias.

2- Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3- Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à comissão sindical de empresa e ao delegado sindical e ao sindicato até 30 de Abril, e serão fixados obrigatoriamente entre 1 de Julho e 31 de Agosto.

4- O trabalhador que durante o encerramento da empresa não tenha, parcial ou totalmente, direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 75.^a

(Proibição de interrupção de férias; interrupção)

1- É vedada à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

2- As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3- Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 76.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 77.^a

(Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com períodos de ausência de serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

2- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médicos da segurança social coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.

4- Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoece antes de elas iniciarem, ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

5- Sempre que o trabalhador, nos termos do número anterior, se mantenha impossibilitado de gozar férias até 31 de Março, perdendo embora o direito ao gozo, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

6- Nos casos previstos no número 2, cabe à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato a marcação do novo período de férias.

Cláusula 78.^a

(Acumulação de férias)

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de um ou mais anos, salvo o caso previsto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 79.^a

(Serviço militar)

1- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio, vencidas no decurso desse ano;

b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2- Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias remuneradas nem a subsídio nesse ano.

3- Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a altura do ano em que regressem, como se tivessem estado sempre ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 80.^a

(Violação do direito a férias)

1- A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou respectivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou o triplo do respectivo subsídio.

2- A indemnização referida no número 1 desta cláusula não é acumulável com a prevista no número 4 da cláusula 72.^a

Cláusula 81.^a

(Cessação do contrato)

1- Cessando o contrato de trabalho, seja a que título ou motivo for, quer a responsabilidade da cessação seja do trabalhador ou da entidade patronal, esta pagará ao trabalhador:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que este coincida com o ano da admissão.

2- O disposto no número anterior aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivados por reforma, invalidez, velhice ou morte do trabalhador.

3- No caso de morte, cabe à família com quem o trabalhador coabite receber as prestações vencidas.

4- O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 82.^a

(Definição de faltas)

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho, à execução das ausências que forem havidas como períodos de tolerância de ponto.

3- São irrelevantes as ausências parciais que não excedam 2 horas por mês, quando previamente autorizadas ou devidamente justificadas.

4- As faltas justificadas não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

5- Para efeitos de desconto de faltas, quanto à retribuição, aplica-se o disposto no número 3 da cláusula 59.^a

Cláusula 83.^a

(Faltas justificadas)

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
 - c) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha lateral;
 - d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
 - g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
 - i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - k) Que por lei forem como tal qualificadas.
- 2- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 84.^a

(Comunicação do motivo de falta)

O trabalhador informará a entidade patronal, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no prazo de 48 horas, salvo casos de manifesta urgência ou de situação imprevisível.

Cláusula 85.^a

(Justificação de faltas)

1- As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de 8 dias, acompanhado da decisão da entidade patronal.

2- Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta

considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3- A entidade patronal pode exigir prova da veracidade dos factos alegados no número 1 da cláusula 83.^a, salvo os constantes da alínea h).

4- A alegação de falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal conjuntamente com a comissão sindical ou delegação sindical e com o sindicato, dará lugar a infracção disciplinar.

Cláusula 86.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infracção disciplinar quando reiteradas.

Cláusula 87.^a

(Desconto de retribuição)

1- As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2- O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 3 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO IX

Protecção na parentalidade e trabalhadores estudantes

Cláusula 88.^a

(Protecção na parentalidade)

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade.

Cláusula 89.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente deixarão o trabalho até 2 horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, conjuntamente com a entidade patronal, julguem da sua necessidade.

2- Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras equivalentes nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;

b) Terão direito até 10 dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;

c) Poderão gozar férias interpoladamente sempre que o requirem;

d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3- A entidade patronal poderá exigir em cada período escolar documento comprovativo da frequência e assiduidade e, anualmente, do aproveitamento escolar.

4- A falta da apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato assim o entenderem.

Estas regalias cessam ainda no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar em 2 anos seguidos ou interpolados. O aproveitamento avalia-se em função da matrícula escolar.

Cláusula 90.^a

(Desconto de retribuição)

1- As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2- O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 3 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 92.^a

(Infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou gravemente culposos, que viola os específicos deveres decorrentes deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 93.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1- A infracção disciplinar prescreve ao fim de 10 meses a contar do momento em que foi cometida.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 20 dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida.

Cláusula 94.^a

(Suspensão do trabalhador)

1- Após ser decidida a abertura do processo disciplinar,

pode a empresa suspender, sem perda de direitos, a presença do trabalhador até à conclusão do processo, se esta se mostrar comprovadamente inconveniente.

2- O sindicato e a comissão sindical de empresa e ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão, no prazo máximo de 48 horas, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 95.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

1- O processo de inquérito deve iniciar-se com uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador, informando-o concretamente dos factos que deram origem ao processo; pode ainda ser utilizado o processo de notificação pessoal com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas, que deverão ser delegados sindicais, se os houver.

2- No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se, desde logo, as testemunhas a inquirir.

3- Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis acareações, será deduzida por escrito nota de culpa, se a ela houver lugar, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao arguido, iniciando-se então o processo disciplinar e facultando-se a consulta do processo ao arguido durante o prazo concedido para a defesa.

4- Não pode posteriormente ser alargado o objecto de processo a factos estranhos não averiguados no decurso do mesmo.

5- Se pela instrução do processo se concluir pela inexistência de um ilícito disciplinar, será este considerado de inquérito e arquivado.

6- Todo o processado de 1 a 4 será cumprido no prazo máximo de 15 dias úteis, improrrogáveis.

7- Após a recepção da nota de culpa, deverá o arguido organizar a sua defesa em 15 dias úteis, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa.

8- O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação, quer pela defesa, é de dez.

9- A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta, devem ser realizadas dentro de 10 dias úteis.

10- Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo informação final no prazo de 8 dias úteis.

11- A administração da empresa, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, ouvirá a comissão sindical de empresa e o sindicato sobre a informação final apresentada, para o que facultará cópia do processo.

12- A comissão sindical de empresa e o sindicato deverão responder no prazo de 10 dias úteis.

13- A administração da empresa proferirá a decisão da sanção a aplicar no prazo de 5 dias úteis, contados desde a data da recepção dos pareceres referidos no número anterior, ou, se estes não forem enviados dentro do respectivo prazo, no termo deste.

14- Da decisão da entidade patronal, tomada naquele pra-

zo, será dado conhecimento, por escrito, ao sindicato e à comissão sindical de empresa.

15- A prorrogação dos prazos acima referidos depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ouvida a comissão sindical de empresa.

Cláusula 96.^a

(Garantias de defesa)

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do arguido em processo disciplinar, instaurado exclusivamente para apurar da sua responsabilidade, salvo o caso de simples admoestação verbal.

2- Na tramitação do processo disciplinar é requisito essencial a participação de elementos da comissão sindical de empresa ou do sindicato na inquirição das testemunhas, quer de acusação ou de defesa, ou de qualquer outro acto em que trabalhadores ou não prestem declarações para o processo.

Cláusula 97.^a

(Condição de validade do processo disciplinar)

Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, quando exigido ou sem observância dos requisitos atrás descritos, será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 98.^a

(Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho de 1 a 3 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 3 dias, e em cada ano civil, o total de meio mês.

3- Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as instituições da segurança social.

Cláusula 99.^a

(Proporcionalidade das sanções)

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

2- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reuna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 100.^a

(Recursos)

Da sanção poderá o trabalhador recorrer para a comissão conciliatória e, em última instância, para o tribunal competente, sem prejuízo do recurso normal à comissão sindical de empresa e ao sindicato, nos termos previstos por lei.

Cláusula 101.^a

(Exercício ilegítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalho pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 102.^a

(Registo de sanções)

1- A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- O sindicato possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

I - Princípios gerais

Cláusula 103.^a

(Princípio geral)

A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

§ único. Estas empresas (dentro do possível), deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

Cláusula 104.^a

(Reclamações)

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

§ único. Sempre que os trabalhadores ou o sindicato requererem a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar o (ou os) representante(s) da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Cláusula 105.^a

(Penalidades)

Quando a gravidade do caso o justificar, as entidades

fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais e convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais, no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento, nos termos da lei.

Cláusula 106.^a

(Inquérito obrigatório)

Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido conjuntamente pela entidades fiscalizadoras: Inspeção do Trabalho, delegação de saúde, circunscrição industrial e pelo sindicato.

CAPÍTULO XII

II - Riscos especiais

Cláusula 107.^a

(Princípio geral)

Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização (armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos), dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes (como ácido sulfúrico, ácido clorídrico e ácido fórmico), bases ou álcalis fortes (como a soda cáustica e o carbonato de sódio) e solventes (como o benzeno e petróleos).

§ único. Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Cláusula 108.^a

(Armazenagem)

É dever das empresas o cumprimento dos seguintes pontos:

1- Armazenamento - a generalidade dos produtos mencionados na cláusula anterior deve ser armazenado em local próprio, bem ventilado, seco e fresco, equipado com exaustor, sendo o pavimento impermeável e dispondo de um sistema preventivo de escoamento de líquidos. É indispensável a montagem de extintores de incêndio.

2- Acondicionamento - os recipientes que contêm os produtos acima referidos, devem, além de etiquetados e cuidadosamente fechados, ser protegidos do calor e de fontes de ignição e experimentados periodicamente.

3- Equipamento - segundo as necessidades de emprego dos referidos produtos, devem ser fornecidos ao pessoal máscaras, botas, aventais, luvas e óculos.

Cláusula 109.^a

(Manipulação de produtos)

Devem as empresas:

1- Instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigado a respeitar.

2- Instalar um sistema de ventilação e respiração de gases e vapores na fonte de emissão dos mesmos.

Cláusula 110.^a

(Prevenção e extinção de incêndios)

As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho obrigar-se-ão a formar equipas dentro de cada secção ou secções adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção ou secções deverão ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

Cláusula 111.^a

(Legislação em vigor)

Em tudo o mais referente à regulamentação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho das empresas abrangidas pelo presente contrato são aplicáveis as disposições previstas na lei.

CAPÍTULO XII

Segurança Social

Cláusula 112.^a

(Princípios gerais)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social respectiva, nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 113.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

1- Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria, de retribuição nem perda de regalias já anteriormente concedidas.

2- Os trabalhadores que beneficiavam do complemento do subsídio de doença consagrado em convenções colectivas de trabalho anteriores, mantêm esse direito.

3- A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de moleiro - é o trabalhador que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista/distribuidor - é o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manu-

tenção do veículo; vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Quando possuidor de carta de condução de ligeiros, poderá proceder à condução do veículo.

Analista - é o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedades da matéria-prima e produtos acabados.

Aprendiz - é o trabalhador que efectua a aprendizagem para a categoria de condutor de máquinas, coadjuvando no desempenho das respectivas tarefas.

Auxiliar de laboração - é o trabalhador que executa os serviços de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

Condutor de máquinas - é o trabalhador que presta o serviço com máquinas de limpeza e de moagem e vigia o seu funcionamento.

Empacotador - é o trabalhador que executa o serviço de empacotamento de farinhas.

Empregado de balcão - é o trabalhador que efectua a venda de produtos e procede ao registo das operações.

Encarregado de secção - é o trabalhador que orienta e chefia o pessoal de determinada secção.

Ensacador-pesador - é o trabalhador que executa os serviços de ensaque e de pesagem, cose e sela os sacos.

Escriturário - (1.º e 2.º) - é o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços os destinatários; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva documentação, procede à expedição de correspondência; prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento.

Estagiário - é o trabalhador que se prepara para o exercício das funções de escriturário.

Fiel de armazém - é o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração, se a houver, de todo o movimento de armazém.

Guarda ou porteiro - é o trabalhador que vela pela defesa das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, controla as entradas e saídas e efectua os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

Moleiro - é o trabalhador que chefia os serviços de fabrico, regula, vigia e assegura o funcionamento da instalação mecânica de moagem.

Motorista - é o trabalhador que, possuindo carta de con-

dução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, quando se demonstrar indispensável, ajudante de motorista.

Oficial electricista - é o trabalhador que executa montagens de instalações eléctricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Preparador de laboratório - é o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Serralheiro mecânico - é o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

Servente de limpeza - é o trabalhador que executa as tarefas inerentes à limpeza das instalações industriais.

Vendedor - é o trabalhador que promove a venda de mercadorias e solicita encomendas.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (€)
I	Moleiro Analista.....	620 (a)
II	Ajudante de moleiro Oficial electricista..... Motorista Serralheiro mecânico..... Primeiro-escriturário	600
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Vendedor..... Segundo-escriturário.....	570
IV	Ajudante de motorista/distribuidor Condutor de máquinas Ensacador-pesador	553 (b)
V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão..... Guarda ou porteiro Preparador de laboratório..... Estagiário	535
VI	Empacotador Servente de limpeza.....	530
VII	Aprendiz	430

(a) Nas empresas com menos de 5 trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de «moleiro» que não exerçam funções de chefia, será atribuída a retribuição mensal de 560,00 €.

(b) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2015.

Pela ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:

Carlos Manuel Gonçalves, mandatário.

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

Fernando Carlos Cerqueira Pinto, mandatário.

Declaração

Sindicato filiado na federação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Depositado em 20 de abril de 2015, a fl. 170 do livro n.º 11, com o n.º 38/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

3, 4 e 5- (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Cláusula 8.ª

Acesso

- 1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:
Paquetes:
(*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)
Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:
(*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)
Trabalhadores caixeiros:
a) (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor;*)
b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a segundos-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;
c) Os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.
Profissionais de engenharia:
a) a e) - (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)
Trabalhadores de escritório:
a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de segundo-escriturário;
b) Os dactilógrafos passarão a segundos-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;
c) Os segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.ª, perfuradores-verificadores de 2.ª e operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.
2 e 3- (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Cláusula 18.ª

Retribuição

- 1 a 5- (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)
- 6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 32,70 €.
- 7- (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Cláusula 20.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,45 €.

Cláusula 22.ª

Ajudas de custo

- 1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 55,50 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.
- 2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que

se deslocem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição 14,75 €;
- b) Alojamento e pequeno-almoço 35,50 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina 98 por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 300,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 e 6- (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

1 a 5- (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato tem direito anual, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 22 dias úteis de férias.

7 a 12- (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,08 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

...

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.^a e 2.^a) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanhã o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.^a ou 2.^a, de acordo com o que cons-

tar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

...

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 148,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	994,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	884,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	820,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	768,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	720,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	667,00
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e recepcionista	623,00

9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	606,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	530,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	519,00
12	Praticante e pacote	519,00

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 17 de março de 2015.

Pela GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2015, a fl. 170 do livro n.º 11, com o n.º 42/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a Caima - Indústria de Celulose, SA, adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2- O AE aplica-se à empresa Caima - Indústria de Celulose, SA, com actividade de industrial de produção de pasta celulósica para papel e estabelecimentos em todo o território nacional.

3- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção, 192 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4- No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua recepção.

7- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2- A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3- No acto de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

(Contratos a termo)

1- A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2- Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;

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

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

3- Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

(Promoções e acessos)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

(Formação profissional)

1- A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2- Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3- A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

(Relações nominais e quadro de pessoal)

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
 - b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;
 - d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
 - e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
 - f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;
 - g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
 - i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrém a exclusiva responsabilidade da não substituição.
- 2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

(Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refei-

tórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

(Exercício da actividade sindical na empresa)

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

(Processo disciplinar)

1- Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2- Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

(Sanções disciplinares)

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

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

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

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

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

3- É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.^a

(Mudança de entidade patronal)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos

pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 17.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3- A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2- Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.

3- É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4- As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2- A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6- Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

(Trabalho em regime de turnos)

1- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2- A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5- Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6- O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8- A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10- Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (5 equipas), quando em horário de apoio (8h00 às 16h00), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de euro: 5,35 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.

2- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3- Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4- Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de euro: 16,50 €.

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de euro: 5,50 €.

5- Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

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

Cláusula 22.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

(Trabalho nocturno)

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

2- Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de euro: 9,70 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.^a

2- As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3- O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no Domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 29.^a

(Faltas justificadas)

1- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

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

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

f) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

g) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

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

i) Doença ou acidente do trabalhador;

j) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e j) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por

parte da empresa, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3- As faltas referidas nas alíneas *d)* e *e)* do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4- Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do número 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

(Consequências das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea *b)* do número 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea *b)* do número 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea *f)* da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas *h)* e *j)* do número 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea *i)* do número 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

(Definição de retribuição)

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

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são ga-

rantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4- O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6- Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7- Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

(Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3- Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

(Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que RM representa a remuneração mensal e HS o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2- Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do número 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.^a para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de turno)

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos - Euro: 245,00 € mensais;

b) Dois turnos rotativos - Euro: 95,00 € mensais.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no número 5 da cláusula 32.^a

3- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4- No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5- Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6- Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7- Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a

(Trabalho fora do local habitual)

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a

(Abono por falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de euro: 24,70 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a

(Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

(Cantina - Subsídio de refeição)

1- A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2- Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de euro: 0,05 € no custo da refeição.

3- Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4- Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de euro: 5,90 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5- Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de euro: 5,90 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de euro: 5,90 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de euro: 5,90 €;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do número 4.

6- Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de euro: 5,90 €.

7- O subsídio de refeição a que se referem os números 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8- Nos casos do número 3 e parte final do número 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusivé, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2- No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusivé, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3- A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4- A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5- A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no número 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6- As subvenções previstas nos números 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7- O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8- Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

(Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho)

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

(Complemento de pensão por invalidez)

1- Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a

função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

(Protecção da maternidade e paternidade)

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

(Direitos especiais dos menores)

A admissão e os direitos especiais de menores, serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 48.^a

(Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 49.^a

(Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa)

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2- Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em

qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3- A resolução de qualquer situação do âmbito do número 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.^a

(Convenções revogadas)

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 51.^a

(Comissão paritária)

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5- Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7- A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8- As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 52.^a

(Disposição final)

1- Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no número 1 da cláusula 19.^a e no número 1 da cláusula 25.^a do AE, não é aplicável aos demais trabalhadores da Caima - Indústria de Celulose, SA.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30 de 15 de Agosto de 2014, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	Euro: 1 328,00 €
Grupo II	Agente de métodos Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório Desenhador projectista Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras Encarregado de armazém Encarregado de realização - Civil Encarregado de realização - Instrumentos Encarregado de realização - Eléctrica Encarregado de realização - Mecânica Encarregado de segurança Preparador - Programador Secretária de administração/direcção Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta Técnico administrativo sénior	Euro: 1 215,00 €
Grupo III	Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico de informática Tesoureiro	Euro: 1 099,00 €
Grupo IV	Técnico comercial Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos Técnico de apoio ao gabinete técnico Técnico de compras e materiais Técnico de instrumentos	Euro: 983,00 €
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior Analista de ensaios Assistente administrativo sénior Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior Empregado dos serviços externos Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta Medidor Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção electricista sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior Oficial de manutenção pintor sénior Oficial de manutenção serralheiro sénior Oficial de manutenção soldador sénior Oficial de manutenção torneiro sénior Operador coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia Operador de sala de controlo	Euro: 915,00 €

Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico Analista de laboratório Assistente administrativo Auxiliar de segurança Condutor de equipamento de transporte sénior Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Oficial de manutenção carpinteiro Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção lubrificador Oficial de manutenção pedreiro Oficial de manutenção pintor Oficial de manutenção serralheiro Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção torneiro Operador de campo de produção de energia Operador de campo de produção de pasta Operador de ETAR Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras Operador de processo de produção de pasta Operador de recuperação Técnico do controlo da qualidade Telefonista recepcionista sénior	Euro: 842,00 €
Grupo VII	Condutor de equipamento de processo Condutor de equipamento de transporte Conferente Contínuo Ferramenteiro Telefonista recepcionista	Euro: 778,00 €
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	Euro: 745,00 €
Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões) Empregado dos serviços sociais Praticante sénior (de todas as profissões)	Euro: 692,00 €
Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões) Praticante (de todas as profissões)	Euro: 662,00 €

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de construção civil	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Encarregado de realização - civil		X								
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					X					
	Oficial de manutenção carpinteiro						X				
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					X					
	Oficial de manutenção pedreiro						X				
	Oficial de manutenção pintor sénior					X					
	Oficial de manutenção pintor						X				
	Praticante sénior									X	
	Praticante										X
Trabalhadores de escritório	Assistente administrativo sénior					X					
	Assistente administrativo						X				
	Assistente de vendas			X							
	Auxiliar não especializado										X
	Contínuo							X			
	Empregado dos serviços externos					X					
	Empregado dos serviços sociais									X	
	Estagiário								X		
	Operador de informática sénior					X					
	Operador de informática						X				
	Secretária de administração/direcção		X								
	Secretária de direcção			X							
	Técnico administrativo sénior		X								
	Técnico administrativo			X							
	Técnico comercial				X						
	Técnico de informática			X							
	Técnico superior	X									
	Telefonista-recepcionista sénior						X				
	Telefonista-recepcionista							X			

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de comércio	Tesoureiro			X							
	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Comprador					X					
	Conferente sénior						X				
	Conferente							X			
	Encarregado de armazém		X								
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta					X					
	Técnico de compras e materiais				X						
Electricistas	Aprendiz										X
	Encarregado de realização - eléctrica		X								
	Oficial de manutenção electricista sénior					X					
	Oficial de manutenção electricista						X				
	Operador de processo de produção de energia					X					
	Praticante sénior									X	
	Praticante										X
Trabalhadores químicos e de celulose	Analista de ensaios					X					
	Analista de laboratório						X				
	Assistente de produção de pasta		X								
Trabalhadores químicos e de celulose	Auxiliar de segurança						X				
	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Chefe de ensaios de laboratório		X								
	Condutor de equipamento de processo							X			
	Condutor de equipamento de transporte sénior						X				
	Condutor de equipamento de transporte							X			
	Encarregado de segurança		X								
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras		X								
	Mecedor					X					
	Operador coordenador					X					
	Operador de campo de produção de pasta						X				

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores químicos e de celulose	Operador de ETAR sénior					X					
	Operador de ETAR						X				
	Operador de processo de produção de pasta						X				
	Operador do processo da preparação de madeiras						X				
	Operador de recuperação						X				
	Operador de sala de controlo					X					
	Praticante sénior									X	
	Praticante										X
	Supervisor de turno de produção de pasta		X								
	Técnico de controlo da qualidade						X				
Trabalhadores metalúrgicos	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					X					
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						X				
	Agente de métodos		X								
	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Electromecânico de instrumentos sénior					X					
	Electromecânico de instrumentos						X				
	Encarregado de realização - instrumentos		X								
	Encarregado de realização - mecânica		X								
	Ferramenteiro sénior						X				
	Ferramenteiro							X			
	Oficial de manutenção lubrificador						X				
	Oficial de manutenção serralheiro sénior					X					

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores metalúrgicos	Oficial de manutenção serralheiro						X				
	Oficial de manutenção soldador sénior					X					
	Oficial de manutenção soldador						X				
	Oficial de manutenção torneiro sénior					X					
	Oficial de manutenção torneiro						X				
	Preparador programador		X								
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos				X						
	Técnico de apoio ao gabinete técnico				X						
	Técnico de instrumentos				X						
Técnicos de desenho	Desenhador					X					
	Desenhador projectista		X								
Trab. rodoviários	Motorista					X					
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia						X				
	Operador de processo de produção de energia					X					
	Supervisor de turno de produção de energia		X								

ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

Auxiliar não especializado sénior - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização-civil - É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior - É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo - É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas - É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado sénior - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que

trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo - É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos - É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos serviços sociais - É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior - É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções.

De computador - recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador «on line». Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática - É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da orga-

nização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial - Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática - É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista) - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior - É o trabalhador que,

além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista - É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador - É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior - É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente - É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos

sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Técnico de compras e materiais - É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização-eléctrica - É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior - É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia - É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante sénior - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a

conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório - É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta - É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança - É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado sénior - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stocks» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os pa-

râmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior - É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte - É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador coordenador - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas.

micas elementares.

Operador de ETAR sénior - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante sénior - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o departamento de produção de pasta e energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «performance»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado sénior - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especia-

lização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenhamentos simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos - É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização - Instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização - Mecânica - É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Proceda à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro - É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Proceda à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil) - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico) - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes

às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stocks» e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados

recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

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

Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1. Quadros superiores	Técnico superior
2. Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório Secretária de administração/direcção
3. Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras Encarregado de armazém Encarregado de realização - civil Encarregado de realização - instrumentos Encarregado de realização - eléctrica Encarregado de realização - mecânica Encarregado de segurança Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta
4. Profissionais altamente qualificados e qualificados	Administrativo de apoio ao gabinete técnico Agente de métodos Analista de ensaios Analista de laboratório Assistente administrativo Assistente de vendas Comprador Condutor de equipamento de transporte

ANEXO IV

**Enquadramento das profissões em níveis de
qualificação**

Enquadramento	Categoria profissional
4. Profissionais altamente qualificados e qualificados	Controlador do armazém de pasta Desenhador Desenhador projectista Electromecânico de instrumentos Motorista Oficial de manutenção carpinteiro Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção lubrificador Oficial de manutenção pedreiro Oficial de manutenção pintor Oficial de manutenção serralheiro Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção torneiro Operador coordenador Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras Operador de processo de produção de energia Operador de processo de produção de pasta Operador de sala de controlo Preparador-programador Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de apoio ao gab. de planeamento e projectos Técnico de apoio ao gabinete técnico Técnico de compras e materiais Técnico de informática Técnico de instrumentos Técnico do controlo da qualidade Telefonista recepcionista Tesoureiro
5. Profissionais semiquualificados	Auxiliar de segurança Conferente Contínuo Empregado dos serviços externos Empregado dos serviços sociais Estagiários Ferramenteiro Medidor Operador de campo de produção de energia Operador de campo de produção de pasta Operador de ETAR Operador de recuperação
6. Profissionais não qualificados	Auxiliar não especializado

Pela Caima - Indústria de Celulose, SA:

Gualter Nunes Vasco, mandatário.

Luís Filipe Domingos Patornilho, mandatário.

Pelas organizações sindicais:

FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação do seguinte sindicato seu filiado:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 23 de abril de 2015, a fl. 170 do livro n.º 11, com o n.º 40/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA adiante designada por empresa ou EMARP e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

2- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 340 (trezentos e quarenta) trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores oriundos do município de Portimão e os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

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

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Portimão, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o município de Portimão enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012 de 31 de Agosto.

6- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de actividade da empresa corresponde ao código de actividade económica (CAE, REV. 3) 36002 - captação e distribuição de água para consumo público; 37001 - recolha tratamento e rejeição de efluentes; 38112 - recolha e depósito de RSU e 81292 - higiene pública na área do município de Portimão.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- A convenção entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2015 e terá uma vigência de 5 anos.

2- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objecto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

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

4- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

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

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério responsável pela área laboral.

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

SECÇÃO II

Disposições gerais

Cláusula 3.ª

Conselho de administração

O conselho de administração é o órgão máximo de gestão da empresa.

Cláusula 4.ª

Estatuto dos trabalhadores

1- O estatuto dos trabalhadores da EMARP baseia-se no

regime do contrato individual de trabalho.

2- Os trabalhadores contratados no âmbito do contrato individual de trabalho e os trabalhadores pertencentes aos quadros da administração local são iguais perante o conselho de administração.

Cláusula 5.^a

Princípio geral

1- A EMARP e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

3- As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 6.^a

Deveres da EMARP

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;

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

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

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

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

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

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, incluindo a prestação do serviço de turno;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infracção disciplinar;

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

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

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Em todo o omissso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;

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

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

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

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

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

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos no anexo VIII.

2- Em todo o omissso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 8.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à EMARP:

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

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

c) Exercer ou consentir 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 ou no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora do município, salvo nos casos previstos na lei, ou no presente AE;

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;

k) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

2- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 129.º do Código do Trabalho.

Cláusula 9.^a

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 10.^a

Princípio sobre a igualdade

Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 11.^a

Coacção e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 12.^a

Dever de informação

Todos os trabalhadores da EMARP têm o dever de conhecer as decisões tomadas pelo conselho de administração nos assuntos que respeitem às competências das unidades orgânicas em que se integram.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

4- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Sem prejuízo do número anterior e por acordo das partes, poderão ocorrer formações fora do horário de trabalho sempre que tal se mostre indispensável para a realização das mesmas, ou em qualquer caso, sempre que o trabalhador manifeste interesse em frequentar as referidas acções de formação.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- Os princípios que visam promover a formação profissional constam do anexo V, o qual faz parte integrante deste AE.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 14.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores da EMARP são integrados numa das categorias previstas no anexo II, em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2- Os conteúdos funcionais serão os previstos no anexo II sem prejuízo de os trabalhadores poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- Caso exista a necessidade de criar uma nova categoria nos termos do número 1, a EMARP compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

Cláusula 15.^a

Mapa de pessoal

O mapa do pessoal destina-se a fixar o número de lugares efectivos.

Cláusula 16.^a

Grupos de pessoal

O mapa de pessoal da empresa é composto pelos seguintes grupos de pessoal:

- a) Dirigente;
- b) Chefia;
- c) Técnico superior;
- d) Técnico;
- e) Técnico de informática;
- f) Técnico-administrativo;
- g) Operacional.

Cláusula 17.^a

Mapa de pessoal e tabela salarial

O mapa de pessoal e respectiva tabela salarial constam do anexo I.

Cláusula 18.^a

Mobilidade do pessoal

- 1- A afectação do pessoal será determinada pelo responsável máximo da empresa.
- 2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respectiva direcção ou chefia.

SECÇÃO II

Alteração das situações jurídicas

Cláusula 19.^a

Alteração da situação jurídica

- 1- A alteração na situação jurídica do trabalhador faz-se por promoção ou por progressão, consoante se processe para nível ou para escalão diferente.
- 2- As promoções ou progressões só podem ocorrer após o decurso de um módulo temporal de três anos contado da última alteração da situação jurídica.
- 3- A alteração da situação jurídica pode-se ainda fazer pela modificação da carreira.
- 4- Para os efeitos previstos no número anterior, torna-se necessário que o trabalhador possua os requisitos necessários para o ingresso, podendo estes ser dispensados quando o trabalhador já desempenhe funções na respectiva área profissional há pelo menos 2 anos.
- 5- A alteração da situação jurídica pode-se fazer ainda por

concurso interno desde que os candidatos reúnam as condições exigidas para o ingresso na categoria.

Cláusula 20.^a

Promoção

- 1- Promoção é a mudança para o nível seguinte na respectiva carreira e opera-se para o escalão a que corresponda a remuneração base imediatamente superior.
- 2- A promoção depende dos seguintes requisitos:
 - a) 3 anos no nível imediatamente inferior;
 - b) Confirmação por parte do superior hierárquico, comprovando o mérito do trabalhador em função da avaliação de desempenho.
- 2- Para efeitos no número anterior, a promoção dependerá da obtenção de três avaliações de desempenho com nota não inferior a bom, tendo dois dos anos de corresponder a nota de muito bom ou superior.
- 3- A promoção produz efeitos no mês seguinte à aprovação pelo conselho de administração.
- 4- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.
- 5- O tempo de serviço efectivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de promoção desde que devidamente fundamentado.

Cláusula 21.^a

Progressão

- 1- A progressão faz-se pela mudança de escalão no mesmo nível, pela permanência de 3 anos no escalão imediatamente anterior e informação favorável do superior hierárquico em função da avaliação de desempenho.
- 2- Para efeitos no número anterior, a progressão dependerá da obtenção de três avaliações de desempenho com nota não inferior a bom.
- 3- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.
- 4- O tempo de serviço efectivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de progressão desde que devidamente fundamentado.

Cláusula 22.^a

Mérito excepcional

- 1- Excepcionalmente, o conselho de administração, poderá determinar a modificação da situação jurídica dos trabalhadores concedendo-lhes uma situação mais favorável.
- 2- A modificação da situação jurídica nos termos desta cláusula apenas poderá ocorrer uma vez em cada três anos civis e depende da obtenção de pelo menos dois excelentes nas três últimas avaliações de desempenho.
- 3- O disposto nos números anteriores é também aplicado aos trabalhadores oriundos da autarquia.

SECÇÃO III

Comissão de serviço

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1- Os trabalhadores da EMARP poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.

2- A comissão de serviço é efectuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do trabalhador.

3- A comissão de serviço é válida pelo período de 3 anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

Cláusula 24.^a

Cessação da comissão de serviço

1- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à carreira a que entretanto tenha sido promovido.

Cláusula 25.^a

Contagem do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, designadamente para a alteração da situação na carreira em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 26.^a

Direito de acesso na carreira

1- Quando o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o trabalhador tem direito, findo o exercício das respectivas funções, ao provimento automático no nível superior dentro da sua carreira a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.

2- No caso de o trabalhador atingir o nível máximo será reposicionado nos respectivos escalões desse nível.

3- Os trabalhadores que beneficiem do disposto nos números anteriores têm direito à remuneração pela nova categoria e escalão desde a data da cessação da comissão de serviço.

SECÇÃO IV

Pessoal dirigente e chefia

Cláusula 27.^a

Pessoal dirigente e chefia

1- Os cargos dirigentes e de chefia fundamentam-se numa relação de confiança e competência.

2- São considerados como pessoal dirigente o director geral, os chefes de direcção e os chefes de divisão.

3- São considerados como pessoal de chefia os chefes de sector e os chefes de equipa.

Cláusula 28.^a

Direcção e chefias das unidades orgânicas estruturais

1- As direcções, divisões, sectores e equipas, são dirigidos por chefias nomeadas pelo conselho de administração da EMARP com provimento em comissão de serviço, pelo período de três anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a primeira comissão de serviço, tem a duração máxima de um ano, afere-se a 31 de Dezembro, e tem carácter probatório.

SECÇÃO V

Recrutamento e selecção

Cláusula 29.^a

Recrutamento e selecção

1- O recrutamento será sempre objecto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

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

3- Em caso de igualdade de requisitos e/ou classificações exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

4- As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos manter-se-ão válidas pelo período mínimo de 6 meses para os concursos que venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a funções que exijam perfis semelhantes, contando-se o prazo a partir da data da aprovação da lista de classificação final por parte do conselho de administração.

Cláusula 30.^a

Admissões

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as

funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.

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

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

b) Pré-selecção, fase em que são avaliadas as condições de candidatura e da qual resulta a eliminação dos candidatos que não preencham as mesmas;

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

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

4- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

5- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de actividade da empresa ou função específica.

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

7- No mesmo acto será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar:

a) Definição de funções;

b) Categoria profissional;

c) Retribuição;

d) Período normal de trabalho;

e) Local de trabalho.

SECÇÃO VI

Avaliação de desempenho

Cláusula 31.^a

Avaliação de desempenho

1- Anualmente a EMARP deverá promover a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores nos termos do anexo IV deste AE.

2- A avaliação de desempenho atribuirá a cada trabalhador uma avaliação final com os seguintes níveis:

a) Excelente;

b) Muito bom;

c) Bom;

d) Regular;

e) Insuficiente.

3- Sem prejuízo de outros, a avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes factores:

a) Assiduidade e pontualidade;

b) Desempenho da função;

c) Capacidade para chefiar e dirigir quando aplicáveis;

d) Características individuais.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 32.^a

Domicílio profissional

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

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

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

2- Para todos os efeitos previstos neste AE são considerados 3 domicílios profissionais:

a) Freguesia de Portimão;

b) Freguesia de Alvor;

c) Freguesia de Mexilhoeira Grande.

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

4- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

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

Cláusula 33.^a

Transferência individual

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Salvo motivo imprevisível a decisão da transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito e com a antecedência mínima de:

a) Quinze dias:

I. Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a 6 meses;

II. Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho.

b) Um mês quando a transferência tenha a duração superior a 6 meses.

2- A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3- A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador, impostas pela transferência, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

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

SECÇÃO II

Duração e organização do trabalho

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- O trabalhador terá direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.

4- Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, total ou parcial, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.

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

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

Cláusula 36.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as respectivas interrupções e intervalos.

2- A duração e organização do tempo de trabalho são objecto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração.

Cláusula 37.^a

Períodos de funcionamento e atendimento

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

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

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

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, após consulta à CSE ou aos delegados sindicais na falta desta.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 35.^a (período normal de trabalho), é possível o prolongamento do horário normal de trabalho até mais 5 horas semanais, de um determinado serviço ou sector, mediante acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

4- A CSE ou os delegados sindicais na falta desta poderão participar no processo sempre que para tal sejam solicitados por qualquer das partes.

5- O prolongamento do horário normal de trabalho abrangerá todos os trabalhadores do respectivo serviço ou sector, não podendo nenhum trabalhador ser excluído do mesmo, salvo em casos devidamente fundamentados.

6- A remuneração devida pelo acréscimo de horário é calculada nos termos da cláusula 67.^a deste AE.

7- Todas as horas para além deste prolongamento serão remuneradas como trabalho suplementar nos termos da cláusula 68.^a deste AE.

8- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, se pela empresa ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, po-

derá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e informação à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta.

9- A empresa está obrigada a afixar o mapa dos horários de trabalho em local bem visível.

10- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

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

Cláusula 39.^a

Modalidades de horário

Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos.

Cláusula 40.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 41.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho por forma a que cada trabalhador não preste mais de seis horas consecutivas de trabalho.

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

Cláusula 42.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por 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.

2- A aplicação do trabalho em regime de turnos encontra-se previsto no anexo IX do presente AE.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e para evitar danos directos e imediatos para pessoas e equipamentos.

3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem de um superior hierárquico.

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

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

6- O disposto no número anterior poderá não ser aplicado quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.

7- A empresa fica obrigada a suportar um subsídio de refeição, sempre que o trabalho suplementar seja prestado entre as 12 horas e as 14 horas ou entre as 20 horas e as 22 horas, ainda que parcialmente.

8- Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 68.^a não contando esse tempo para efeito dos limites máximos do trabalho suplementar.

9- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.

10- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

11- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

12- Os limites ao trabalho suplementar na empresa são os seguintes:

- a) 200 horas anuais;
- b) 2 horas diárias em dias normais de trabalho;
- c) 7 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 45.^a

Isenção de horário de trabalho

1- No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula, demais disposições legais e constantes deste AE.

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 e aos feriados obrigatórios.

3- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

SECÇÃO II

Regras de marcação, assiduidade e pontualidade

Cláusula 46.^a

Regras de marcação

1- As entradas e saídas serão obrigatoriamente registadas no sistema de registo electrónico (vulgo relógio de ponto), colocados em local próprio para o efeito.

2- O registo é feito exclusivamente pelo próprio trabalhador.

3- Todos os trabalhadores da empresa são obrigados a efectuar o registo do ponto em quatro períodos: entrada de manhã, saída para o almoço, entrada após o almoço e saída.

4- Os trabalhadores em regime de jornada contínua farão a marcação em dois períodos: entrada e saída.

5- No caso de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá proceder ao registo do mesmo.

6- Todas as saídas efectuadas ao exterior no período de laboração, têm carácter excepcional, ou serão feitas em serviço e serão sempre antecedidas de autorização do respectivo superior hierárquico.

7- Constitui infracção disciplinar:

- a) A violação do disposto no número 2;
- b) A entrada e saída de trabalhadores pela porta principal de atendimento ao público;
- c) As saídas ao exterior, sem prévia autorização do respectivo superior hierárquico.

Cláusula 47.^a

Regras de assiduidade

A falta de uma marcação determina a marcação de falta injustificada, salvo se a mesma for justificada superiormente.

Cláusula 48.^a

Regras de pontualidade

1- O trabalhador deverá comparecer ao serviço dentro do horário estabelecido.

2- Caso o trabalhador não consiga chegar dentro do horário estabelecido, efectuará, do mesmo modo, o registo no relógio de ponto.

SECÇÃO III

Feriados, férias, faltas e licenças

SUBSECÇÃO I

Feriados e tolerância de ponto

Cláusula 49.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do município de Portimão.

2- A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O dia 24 de Dezembro;
- c) O dia 31 de Dezembro;
- d) O dia de aniversário do trabalhador, desde que coincida com dia de trabalho.

3- A empresa poderá ainda atribuir a todos trabalhadores as tolerâncias de ponto que o Município de Portimão venha a conceder aos seus trabalhadores.

4- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

- a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a empresa poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta;
- b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

SUBSECÇÃO II

Férias

Cláusula 50.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 25

dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2- A duração do período de férias pode ser diminuída pelo conselho de administração no caso de o trabalhador ter faltado no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Um dia de férias no caso de o trabalhador ter duas faltas ou quatro meios dias de falta;

b) Dois dias de férias no caso de o trabalhador ter três faltas ou seis meios-dias de faltas;

c) Três dias de férias no caso de o trabalhador ter pelo menos quatro dias ou oito meios-dias de faltas.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números anteriores e na alínea a) do número 1 do artigo 257.º do Código do Trabalho.

4- A época de férias poderá ter lugar fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, por interesse do trabalhador ou por conveniência do serviço.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa.

6- Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, que não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta.

7- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se a empresa ou o trabalhador o solicitarem.

8- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos desde que fique salvaguardado o período mínimo legal de férias.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

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

Cláusula 51.^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 dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, no máximo de vinte 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, não podendo daí resultar o gozo de mais de trinta dias úteis de férias.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis com-

preende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos inter-decorrentes ou a eles interligados, desde que o período de férias tenha um mínimo de 5 dias úteis seguidos, ou 4 dias úteis se durante esse período existir um dia feriado.

Cláusula 52.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

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

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

Cláusula 53.^a

Modificação das férias por doença

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

2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença e se for previsível, o seu termo.

4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores, obedecerá ao disposto nos números 6 e 7 da cláusula 50.^a

5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de Maio do ano seguinte.

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

Cláusula 54.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de

sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 55.^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 dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores terão direito a acumular dias de férias no ano seguinte nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro;

b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas na cláusula 52.^a e nos números 4 e 5 da cláusula 53.^a

3- A acumulação referida na alínea a) do número anterior deverá ser requerida até ao final do mês de Agosto do ano em curso.

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

Cláusula 56.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

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

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

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

SUBSECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 58.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por quinze dias seguidos;

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

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha recta, e ainda irmãos e cunhados por dois dias consecutivos;

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

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

f) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objectivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;

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

i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º, número 2, alínea i) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

I. No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas acções de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

II. Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

k) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 59.^a

Consequência das faltas

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

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

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

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

c) Falta para assistência a membro do agregado familiar, prevista no artigo 252.º do código do trabalho;

d) As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As previstas na alínea g) do número 1 da cláusula 58.^a, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 1 da cláusula 58.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho.

4- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 61.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 5 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 62.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

SUBSECÇÃO IV

Licenças

Cláusula 63.^a

Licença sem retribuição

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

2- A licença pode ser recusada por inconveniência de serviço.

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

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

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

SECÇÃO IV

Retribuição

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 64.^a

Definição de retribuição

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

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

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

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I (Tabela salarial).

Cláusula 65.^a

Local e forma de pagamento

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

2- O pagamento da retribuição será efectuado até ao último dia útil de cada mês por meio de cheque, ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva carreira, nível e escalão, número de inscrição na ins-

tuição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 66.^a

Outras atribuições patrimoniais

Poderão ser atribuídos subsídios ou abonos sem carácter de permanência e regularidade em conformidade com o previsto no presente AE.

Cláusula 67.^a

Determinação da retribuição horária

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

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

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

SUBSECÇÃO II

Outras retribuições, subsídios e suplementos

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta;
- b) 75 % para as restantes horas ou fracções;
- c) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente do tempo de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho nocturno

A prestação de trabalho durante o período nocturno estabelecido nos termos da cláusula 44.^a confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre a remuneração horária, por cada hora de trabalho prestado.

Cláusula 70.^a

Retribuição e subsídio no período de férias

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao legalmente previsto, que será pago junta-

mente com a retribuição do mês de Junho.

2- A redução do período de férias nos termos das cláusulas 50.^a e 60.^a do AE não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de remuneração qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de férias desde que o mesmo seja pago pela segurança social.

Cláusula 71.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal igual à retribuição base mensal.

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

3- Para o efeito do disposto no número um, não se considera incluído no conceito de remuneração qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de natal desde que o mesmo seja pago pela segurança social.

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação no valor de 6,41 €.

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

3- O subsídio de refeição será actualizado anualmente para o valor igual ao limite máximo de isenção para efeitos do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), não podendo da actualização resultar a diminuição do valor pago a título de subsídio de refeição.

Cláusula 73.^a

Subsídio de turno

1- A retribuição base dos trabalhadores em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal no valor de 175,00 € (cento e setenta e cinco euros).

2- O subsídio referido no número anterior vence-se ao fim de cada mês e é devido, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o

trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador se encontre em gozo de férias ou acidente de trabalho em conformidade com a cobertura da apólice.

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

a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontinua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

6- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 30 % da diferença da retribuição base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

Cláusula 74.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva retribuição base mensal.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento do trabalho suplementar efectivamente prestado;

b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;

c) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador.

Cláusula 75.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se pelo disposto no anexo X deste AE.

Cláusula 76.^a

Subsídio de disponibilidade

1- O subsídio de disponibilidade visa compensar os trabalhadores que em virtude das funções que desempenham, estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para ocorrer a situações de serviço.

2- O subsídio de disponibilidade é atribuído por deliberação do conselho de administração e é pago 12 vezes por ano.

3- Por deliberação do conselho de administração e em si-

tuações devidamente fundamentadas nos termos do número 1, o pagamento do subsídio de disponibilidade poderá ser suspenso.

4- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de sector é de 536,86 €.

5- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de equipa é de 65 % sobre o valor atribuído ao chefe de sector.

6- A prestação de trabalho em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito ao gozo de um dia de folga que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 77.^a

Subsídio de prevenção

1- Entende-se por serviço de prevenção, aquele em que os trabalhadores não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para ocorrer a este sempre que solicitados.

2- O valor da remuneração das horas de serviço de prevenção terá o valor único de 100 %, calculado nos termos da cláusula 67 independentemente do dia e hora.

3- Por cada dia de serviço de prevenção nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos dias feriados será pago o corresponde ao período normal de trabalho diário.

4- Por cada dia de serviço de prevenção prestado nos dias de trabalho semanal, será efectuado o pagamento correspondente a 4 horas.

5- Caso exista necessidade de prestação de trabalho efectivo no chamado período de prevenção, será apurado o número de horas efectuadas, sendo abonado ao trabalhador a remuneração mais favorável.

6- Em caso de prestação de trabalho efectivo em dia de descanso obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso a gozar nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 78.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10 % da sua remuneração base mensal.

2- O pagamento do abono para falhas depende da verificação das condições do número anterior sendo pago 12 vezes por ano enquanto as mesmas se mantiverem.

Cláusula 79.^a

Deslocações em serviço

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

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho.

3- Quando a empresa não assegurar a alimentação, alojamento e transporte, para além do subsídio de refeição, o trabalhador tem direito aos seguintes valores:

a) Pequeno-almoço - 4,00 € (quatro euros);

b) Almoço e/ou jantar - 10,00 € (dez euros);

c) Dormida - 70,00 € (setenta euros);

d) Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião ou em viatura própria, a definir caso a caso pela empresa.

4- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a uma retribuição diária de 180,00 euros para alimentação e alojamento.

5- As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos na cláusula 43.^a

SECÇÃO V

Poder disciplinar

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

1- A EMARP tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar pode ser exercido directamente por qualquer um dos membros do conselho de administração, pelo director-geral e pelo superior hierárquico do trabalhador.

Cláusula 81.^a

Poder de direcção

Compete à empresa proceder à organização das formas de prestação do trabalho dentro dos limites decorrentes deste AE e da legislação aplicável.

Cláusula 82.^a

Procedimento disciplinar

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

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

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

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

5- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste.

6- Decorrido o prazo referido no número 4, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador.

8- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele sem perda de retribuição.

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

10- O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, terá as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

11- Para efeitos da graduação das penas disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, aos seus comportamentos anteriores e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

12- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

13- Se o trabalhador arguido for representante sindical, o sindicato respectivo será informado em simultâneo da instauração do processo.

CAPÍTULO IV

Matéria sindical

Cláusula 83.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 84.^a

Dever de informação

É dever da empresa prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 85.^a

Organização sindical na empresa

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

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

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

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

Cláusula 86.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração.

2- É ainda proibido despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos às funções sindicais e à participação nas CSE e CIE.

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 88.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

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

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

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

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

Cláusula 89.^a

Direitos dos delegados sindicais

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

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

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

4- Cada delegado sindical e os membros da CIE têm direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções.

5- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias úteis.

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

Cláusula 90.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 3 horas por ano e por sector, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

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

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

Cláusula 91.^a

Instalações da comissão sindical de empresa

1- As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar, a título permanente, um local no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a equipar as referidas instalações com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 92.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- Para os efeitos previstos no número anterior a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de Dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 4 da cláusula 89.^a

4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 93.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 94.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

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

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis.

3- O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

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

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

CAPÍTULO V

Disposições finais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 95.^a

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 285.º e seguintes do Código do Trabalho, a transmissão da exploração, fusão, incorporação, constituição de novas empresas, concessão, reestruturação interna ou qualquer outra reestruturação quando acompanhada de alterações substanciais das condições previstas nesta AE, confere aos trabalhadores o direito a optarem pela rescisão do contrato de trabalho mediante compensação pecuniária nunca inferior a 3 meses de vencimento por cada ano de antiguidade.

2- O tempo de serviço prestado no âmbito dos quadros de pessoal do município de Portimão e dos Serviços Municipalizados de Portimão conta como tempo de serviço efectivo para cálculo da compensação.

3- O montante da compensação pecuniária prevista na presente cláusula não poderá, em caso algum, ser inferior a 60 meses de vencimento.

4- Para os efeitos previstos nos números anteriores, considera-se como vencimento o valor da retribuição base mensal do trabalhador acrescida dos subsídios previstos nas cláusulas 73.^a, 74.^a, 76.^a e 77.^a, quando pela forma específica de desempenho das suas funções, a eles tenham direito nos termos deste AE.

5- Estão excluídas do âmbito da presente cláusula as seguintes modalidades de cessação do contrato:

- a) Caducidade por reforma do colaborador;
- b) Despedimento por justa causa imputável ao trabalhador;
- c) Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador sem justa causa.

Cláusula 96.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 97.^a

Princípio do tratamento mais favorável

1- Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável, aos trabalhadores cedidos pelo município, exceptuando-se o que contrariar normas imperativas que componham o seu estatuto.

2- Os trabalhadores cedidos pelo município que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

Cláusula 98.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes, as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente.

Cláusula 99.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 100.^a

Comissão de acompanhamento

Os subscritores do presente AE obrigam-se a constituir, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por dois representantes de cada outorgante e um suplente, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

Cláusula 101.^a

Descontos para a Segurança social

Compete à EMARP proceder aos descontos para os sistemas de segurança social da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores com vínculo originário dos Serviços Municipalizados de Portimão que transitarem para o quadro da empresa, descontam para a Caixa Geral de Aposentações e ADSE de acordo com o vencimento pago pela empresa;
- b) Os restantes trabalhadores que integram o quadro da empresa ou que o venham a integrar descontam para o regime geral da segurança social.

Cláusula 102.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade centesimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 103.^a

Regalias sociais

1- A empresa compromete-se a promover a criação de condições que melhorem o bem estar dos trabalhadores.

2- Neste âmbito, a empresa compromete-se, nomeadamente, a:

- a) Contratar serviços de medicina curativa;
- b) Contratar serviços de apoio jurídico;
- c) Apoiar e subsidiar o refeitório para o fornecimento de refeições aos trabalhadores;
- d) Promover um tarifário mais vantajoso para os trabalhadores;
- e) Apoiar o grupo desportivo;
- f) Criar espaços físicos para a prática de actividades lúdicas e desportivas;
- g) Assinar protocolos de colaboração com entidades públicas e privadas visando conseguir condições mais vantajosas para os trabalhadores.

Cláusula 104.^a

Anexos ao AE

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

- a) Anexo I - Mapa de pessoal e tabela salarial;
- b) Anexo II - Conteúdos funcionais;
- c) Anexo III - Organograma;
- d) Anexo IV - Avaliação de desempenho;
- e) Anexo V - Formação profissional;
- f) Anexo VI - Segurança e saúde no trabalho;
- g) Anexo VII - Exercício de funções sob influência do álcool;
- h) Anexo VIII - Utilização de vestuário e equipamento de segurança;
- i) Anexo IX - Trabalho por turnos;
- j) Anexo X - Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- k) Anexo XI - Prémio de produtividade.

Portimão, 22 de Outubro de 2014.

Isilda Maria Prazeres dos Santos Varges Gomes, na qualidade de mandatária pela EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM SA.

José Joaquim Abraão, na qualidade de mandatário pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

ANEXO I

Mapa de pessoal e tabela salarial

Secção A - Mapa de pessoal

Grupo de pessoal	Carreira	Níveis remuneratórios	
		Posição remuneratória de admissão	Última posição remuneratória
Dirigente	Director geral	Única	
	Chefe de direcção		
	Chefe de divisão		
Chefia	Chefe de sector	E1	E8
	Chefe de equipa	E1	E8
Técnico superior	Técnico superior	N1 E1	N6 E4
Técnico	Técnico	N1 E1	N6 E4
Téc. administrativo	Tesoureiro	N1 E1	N6 E5
	Desenhador	N1 E1	N6 E5
	Topógrafo	N1 E1	N6 E5
	Técnico administrativo	N1 E1	N6 E5
Téc. de informática	Técnico de informática	Adjunto N1 E1	Grau 3 N2 E 4

Operacional	Fiel de armazém	N1 E3	N6 E4
	Canalizador	N1 E3	N6 E4
	Pedreiro	N1 E3	N6 E4
	Servente	N1 E1	N6 E4
	Asfaltador	N1 E1	N6 E4
	Serralheiro	N1 E3	N6 E4
	Marteleiro	N1 E1	N6 E4
	Pintor	N1 E1	N6 E4
	Carpinteiro	N1 E3	N6 E4
	Calceteiro	N1 E1	N6 E4
	Motorista de ligeiros	N1 E1	N6 E4
	Condutor de máquina pesadas e veículos especiais	N1 E4	N6 E4
	Cantoneiro de limpeza	N1 E1	N6 E4
	Electricista	N1 E3	N6 E4
	Operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras	N1 E1	N6 E4
	Mecânico	N1 E4	N6 E4
	Lubrificador/Lavador	N1 E1	N6 E4
	Auxiliar de serviços gerais	N1 E1	N6 E4
	Cozinheiro	N1 E1	N6 E4
	Leitor de consumos	N1 E3	N6 E4
	Telefonista	N1 E1	N6 E4
	Fiscal	N1 E3	N6 E4

Artigo único

Excepcionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas na admissão.

Secção B - Tabela salarial

Pessoal dirigente	
Director geral	3 816,00 €
Chefe de direcção	3 298,47 €
Chefe de divisão	2 808,64 €

Pessoal de chefia		
Escalões	Chefe de sector	Chefe de equipa
8	1 650,00 €	1 150,00 €
7	1 565,00 €	1 050,00 €
6	1 500,00 €	1 000,00 €
5	1 460,00 €	950,00 €
4	1 375,00 €	900,00 €
3	1 305,00 €	840,00 €
2	1 225,00 €	770,00 €
1	1 160,00 €	700,00 €

Pessoal técnico superior					
Nível		Escalões			
		1	2	3	4
	6	3 123,85 €	3 158,18 €	3 192,50 €	3 261,16 €
	5	2 437,29 €	2 643,26 €	2 849,22 €	3 089,52 €
	4	2 094,01 €	2 265,65 €	2 368,63 €	2 505,94 €
	3	1 750,73 €	1 922,37 €	2 025,35 €	2 231,32 €
	2	1 579,09 €	1 630,58 €	1 716,40 €	1 870,88 €
	1	1 373,12 €	1 424,61 €	1 493,27 €	1 561,92 €

Pessoal operacional					
Nível		Escalões			
		1	2	3	4
	6	1 101,93 €	1 139,69 €	1 156,85 €	1 201,48 €
	5	906,26 €	940,59 €	995,51 €	1 029,84 €
	4	762,08 €	799,84 €	854,77 €	889,10 €
	3	683,13 €	700,29 €	717,46 €	734,62 €
	2	583,58 €	621,34 €	648,80 €	665,96 €
	1	532,08 €	549,25 €	566,41 €	600,74 €

Pessoal técnico					
Nível		Escalões			
		1	2	3	4
	6	2 299,98 €	2 334,30 €	2 368,63 €	2 402,96 €
	5	1 750,73 €	1 922,37 €	2 025,35 €	2 231,32 €
	4	1 579,09 €	1 630,58 €	1 716,40 €	1 870,88 €
	3	1 373,12 €	1 441,78 €	1 510,43 €	1 630,58 €
	2	1 167,15 €	1 218,64 €	1 287,30 €	1 424,61 €
	1	1 012,68 €	1 047,00 €	1 084,76 €	1 156,85 €

Pessoal técnico-administrativo					
Nível		Escalões			
		1	2	3	4
	6	1 338,79 €	1 441,78 €	1 544,76 €	1 647,74 €
	5	1 084,76 €	1 119,09 €	1 156,85 €	1 184,32 €
	4	923,42 €	961,18 €	1 012,68 €	1 084,76 €
	3	817,01 €	854,77 €	889,10 €	940,59 €
	2	762,08 €	799,84 €	837,60 €	871,93 €
	1	683,13 €	717,46 €	748,35 €	782,68 €

Pessoal técnico informático					
	Nível	Escalões			
		1	2	3	4
Grau 3	2	2 196,99 €	2 299,98 €	2 437,29 €	2 574,60 €
	1	1 991,02 €	2 094,01 €	2 196,99 €	2 334,30 €
Grau 2	2	1 785,06 €	1 888,04 €	1 991,02 €	2 094,01 €
	1	1 613,42 €	1 716,40 €	1 819,38 €	1 922,37 €
Grau 1	3	1 441,78 €	1 510,43 €	1 613,42 €	1 716,40 €
	2	1 270,14 €	1 338,79 €	1 441,78 €	1 544,76 €
	1	1 139,69 €	1 167,15 €	1 270,14 €	1 373,12 €
Adjunto	3	978,35 €	1 029,84 €	1 101,93 €	1 156,85 €
	2	837,60 €	889,10 €	940,59 €	1 012,68 €
	1	717,46 €	762,08 €	817,01 €	889,10 €

ANEXO II

Conteúdos funcionais

Pessoal dirigente

Director geral

• É o/a trabalhador/a que gere as actividades da direcção da empresa na linha geral de actuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a actividade dos vários sectores da empresa ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da empresa, controla os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objectivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

Chefe de direcção

- Dirige o pessoal da direcção em conformidade com as deliberações do conselho de administração e decisões do director-geral, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal da direcção a seu cargo;
- Colabora na elaboração do plano de actividades e orçamento, no âmbito da direcção;
- Promove o controlo da execução do plano de actividades e orçamento, no âmbito da direcção;
- Coordena a elaboração do relatório de actividades da direcção;
- Organiza e promove o controlo de execução das actividades a cargo da direcção;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia de emprego e produtividade de todos os recursos que lhe estão afectos;
- Elabora propostas de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas actividades;
- Zela pelas instalações e material ao seu cargo;
- Presta as informações e pareceres nos assuntos que de-

vem ser submetidos à resolução do conselho de administração ou a qualquer dos seus membros, sempre que lhes sejam solicitados;

- Prepara o expediente a ser submetido aos órgãos superiores;
- Procede à afectação e mobilidade dos trabalhadores a seu cargo dentro da respectiva direcção, de acordo com os princípios da boa gestão;
- Assiste, sempre que lhe for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado;
- Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e dos despachos do presidente ou do administrador do conselho de administração;
- Remete ao arquivo geral no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento dos serviços;
- Assegura a informação necessária entre os serviços da direcção;
- Promove a recolha, tratamento e divulgação dos elementos informativos relativos às atribuições da direcção;
- Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares pertinentes.

Chefe de divisão

- Assegura a direcção do pessoal da divisão em conformidade com as deliberações do conselho de administração, com as ordens do director-geral ou do chefe de direcção, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;
- Organiza e promove o controlo de execução das actividades da divisão;
- Promove o controlo da execução do plano de actividades e orçamento, no âmbito da divisão;
- Elabora os relatórios de actividades da divisão;
- Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas actividades da divisão;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos da divisão;
- Zela pelas instalações e material ao seu cargo e respectivo recheio e transmitir ao sector de contabilidade os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens;
- Prepara o expediente e as informações necessárias para a resolução do conselho de administração, do director-geral, ou do chefe de direcção conforme a delegação de competências estabelecidas;
- Prepara a minuta dos assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração;
- Assiste sempre que tal for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado;
- Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e do director-geral ou do chefe de direcção, na área da divisão;
- Remete ao arquivo geral, no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento da

divisão, acompanhados por lista descritiva da qual deve ser enviada cópia para a direcção;

- Assegura a informação necessária entre os serviços com vista ao bom funcionamento da divisão;
- Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respectivas competências;
- Assegura a recolha, tratamento e divulgação dos elementos relativos às atribuições da divisão;
- Presta com prontidão os esclarecimentos e informações relativas à divisão, solicitadas pelos superiores hierárquicos;
- Autoriza os pedidos ao armazém até ao limite de verba que lhe seja conferida por delegação.

Pessoal de chefia

Chefe de sector

- Assegura a direcção do pessoal do sector em conformidade com as deliberações do conselho de administração, do director-geral do chefe de direcção e do chefe de divisão, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;
- Organiza e promove o controlo de execução das actividades do sector;
- Colabora na proposta do plano de actividades e orçamento em colaboração com a divisão, no âmbito do sector;
- Promove o controlo da execução do plano de actividades e orçamento, no âmbito do sector;
- Elabora os relatórios de actividades do sector;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos do sector;
- Zela pelas instalações e material a cargo do sector e respectivo recheio e transmite ao sector de contabilidade os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens;
- Coordena, orienta e supervisiona as actividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração;
- Distribui o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afectos;
- Emite directivas e orienta a execução das tarefas;
- Assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carências de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respectivas carreiras;
- Afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento da secção;
- Organiza os processos referentes à sua área de competências, informa, emite pareceres e minuta o expediente;
- Atende e esclarece os trabalhadores, bem como pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de actuação;
- Controla a assiduidade dos trabalhadores;
- Executa todas as demais actividades conexas.

Chefe de equipa

- Hierarquicamente dependente do chefe de sector, orienta equipas compostas no mínimo por 5 colaboradores, e têm

como função a distribuição, coordenação e controlo da respectiva equipa;

- É responsável pela afectação dos trabalhadores que supervisiona às diferentes tarefas, coordenando-os no exercício das suas actividades;
- Recebe dos responsáveis pelas equipas de trabalho as requisições de material, assina-as e leva-as ao conhecimento do respectivo superior hierárquico, que decidirá em conformidade;
- Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e tarefas e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efectuar e recebendo deste as directrizes que devem orientar o trabalho.

Pessoal técnico superior

Nível habilitacional: licenciatura

Técnico superior

Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso superior na área respectiva.

Pessoal técnico

Nível habilitacional: curso superior que não confira grau de licenciatura

Técnico

Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso técnico na área respectiva.

Pessoal técnico-administrativo

Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente

Tesoureiro

Coordena os trabalhos da tesouraria, cabendo-lhe a responsabilidade dos valores que lhes estão confiados, efectuando todo o movimento de liquidação de despesas e cobranças de receitas, para o que procede a levantamentos e depósitos, conferências, registos e pagamentos ou recebimentos e efectua os correspondentes procedimentos administrativos e contabilísticos.

Desenhador

- Executa trabalhos em computador com aplicações informáticas, compõe maquetas, desenhos, mapas, cartas ou gráficos relativos à área de actividade dos serviços a partir de elementos que lhe são fornecidos e segundo normas técnicas específicas e, bem assim, executa as correspondentes artes finais;
- Executa trabalhos de pormenorização em projectos de construção civil e arquitectura;
- Executa desenhos cartográficos de espaços exteriores, dedicados ou não a construção civil e zonas verdes, e, bem assim, de planos de enquadramento urbano paisagístico;
- Executa desenhos de plantas de implantação topográfica de espaços exteriores;

- Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do serviço de informação geográfica.

Topógrafo

- Efectua levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração de plantas, planos, cartas e mapas que se destinam à preparação e orientação de trabalhos de engenharia ou para outros fins;
- Efectua levantamentos topográficos, apoiando-se normalmente em vértices geodésicos existentes;
- Determina rigorosamente a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona de superfície terrestre, cujas coordenadas e cotas obtém por triangulação, trilateração poligonação, intersecções directa e inversa, nivelamento, processos gráficos ou outros;
- Regula e utiliza os instrumentos de observação, tais como tacómetros, teodolitos, níveis, estádias, telurómetros, etc.;
- Procede a cálculos sobre os elementos colhidos no campo;
- Procede à implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, traça esboços e desenhos e elabora relatórios das operações efectuadas;
- Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do serviço de informação geográfica.

Técnico administrativo

Tem como missão desenvolver funções que se enquadram em directivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços. Executa predominantemente as seguintes tarefas:

- Assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- Executa e elabora trabalhos em sistemas informáticos, na óptica do utilizador;
- Trata informação, recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
- Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneo;
- Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;
- Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;
- Recebe, atende presta informações e encaminha o público, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas;
- Assegura a ligação a redes de comunicações e bases de dados, utilizando os meios adequados;
- Procede à microfilmagem e/ou scanerização de documentos;

- Preenche e arquiva fichas e outros documentos;
- Presta apoio de secretariado ao chefe de sector ou dirigente do serviço;
- Estabelece contactos telefónicos com outras entidades;
- Assegura o secretariado das reuniões, preparando e distribuindo os documentos necessários à condução dos trabalhos;
- Procede à recolha de dados e elabora as correspondentes estatísticas;
- Assegura a compilação de informações de serviço que fundamentem as decisões dos responsáveis;
- Organiza os ficheiros e arquivos e mantém-nos actualizados;
- Procede ao aprovisionamento do material necessário ao funcionamento dos serviços da área de actividade em que se integra;
- Assegura a recepção e expedição da correspondência.

Pessoal técnico de informática

Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente

Técnico de informática

- Instalar componentes de hardware e software, designadamente, de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respectiva manutenção e actualização;
- Gerar e documentar as configurações e organizar e manter actualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base;
- Planificar a exploração, parametrizar e accionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e desafectar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as acções de regularização requeridas;
- Zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de protecção da integridade e de recuperação da informação;
- Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respectivos problemas;
- Projectar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas;
- Instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado;
- Elaborar procedimentos e programas específicos para a correcta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, por forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e das aplicações;
- Desenvolver e efectuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correcto funcionamento e realizar a respectiva documenta-

ção e manutenção;

- Colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de micro-informática disponíveis.

Pessoal operacional

Leitor de consumos

(Nível habilitacional: 11.º ano ou equivalente)

- Efectua a leitura dos dispositivos de contagem, anota a informação, efectua o seu tratamento informático e transmite ao superior hierárquico.
- Verifica e informa os serviços de factos anómalos relativos aos regulamentos.

Telefonista

(Nível habilitacional: 11.º ano ou equivalente)

- Estabelece ligações telefónicas para o exterior e transmite aos telefones internos chamadas recebidas;
- Presta informações, dentro do seu âmbito;
- Regista o movimento de chamadas e anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitem a assuntos de serviço e transmite-as por escrito ou oralmente;
- Zela pela conservação do material à sua guarda;
- Zela e controla os acessos ao interior do edifício;
- Participa avarias.

Fiscal

(Nível habilitacional: 11.º ano ou equivalente)

Dentro da sua área específica de actuação o fiscal:

- Fiscaliza e faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de actuação da EMARP;
- Presta informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos nas áreas da sua actuação específica;
- Obtém todas as informações de interesse para os serviços onde está colocado, através da observação directa do local;
- Executa diversas tarefas de expediente;
- Elaborar mapas e procede à cobrança de taxas, sendo responsável pela sua guarda até à entrega;
- Assiste às limpezas e arrumação das áreas da sua jurisdição;
- Fiscaliza os trabalhos realizados na via pública, efectuando as medições necessárias;
- Informa os processos que lhe são distribuídos;
- Verifica e controla as autorizações e licenças para a execução dos trabalhos;
- Vistoria prédios e equipamentos, informando sobre o seu estado de conservação;
- Informa e verifica o fundamento de reclamações dos consumidores;
- Informa os serviços de factos anómalos;
- Elaborar autos de notícia;
- Promove campanhas de sensibilização;
- Faz relatórios da actividade da sua área.

Fiel de armazém

(Nível habilitacional: 11.º ano ou equivalente)

- Recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos;
- Escritura as entradas e saídas dos materiais em fichas próprias ou em suporte informático;
- Determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes;
- Zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais e arruma-os e retira-os para fornecimento.

Canalizador

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos;
- Corta e rosca tubos e solda cubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins;
- Executa redes de distribuição de água e respectivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários;
- Executa redes de recolha de esgotos pluviais ou domésticos e respectivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários;
- Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;
- Instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afectos.

Pedreiro

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Aparelha pedra em grosso;
- Executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respectivo reboco;
- Procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias;
- Executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples;
- Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;
- Instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afectos.

Servente

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Cuida das ferramentas e das máquinas com que trabalha;
- Executa tarefas de apoio na montagem de estruturas, abrindo, para o efeito, caboucos e fazendo a remoção com materiais de limpeza;
- Executa tarefas de desobstrução, limpeza de colectores e caixas de visita, utilizando ferramentas adequadas;
- Executa a abertura, remoção e aterros de valas;
- Procede à britagem dos resíduos de obra;
- Presta serviços de natureza diversa auxiliando as restantes categorias profissionais.

Asfaltador

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Recobre e conserta superfícies, nelas espalhando asfalto líquido ou massas betuminosas, mediante pulverizador ou uma pá;
- Examina se o piso, depois de empedrado e cilindrado, foi submetido à adequada lavagem com agulheta;
- Procede a uma rega de colagem com líquido betuminoso;
- Espalha e alisa as massas betuminosas até determinados pontos de referência, utilizando uma pá e um rodo;
- Orienta, dando instruções, na manobra da caldeira e sua movimentação;
- Detecta, após esta primeira rega no terreno, possíveis irregularidades, procedendo à sua reparação;
- Espalha, por padejamento, pó de pedra (fila) sobre o revestimento utilizado;
- Por vezes procede à reparação de pavimentos realizando as tarefas indicadas;
- Diligencia a manutenção, conservação e limpeza do equipamento à sua responsabilidade, providenciando a reparação de eventuais avarias.

Serralheiro

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Constrói e aplica na oficina estruturas, metálicas ou plásticas ligeiras;
- Interpreta desenhos e outras especificações técnicas;
- Corta e solda perfilados diversos;
- Utiliza diferentes equipamentos para as obras a realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de soldar e de aquecimento;
- Enforma chapas e perfilados de diversas secções;
- Fura e escara os furos para os parafusos e rebites;
- Encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos, rebites ou outros processos;
- Repara ou procede à manutenção de vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas ferramentas;
- Examina os conjuntos que apresentam deficiências de funcionamento, para localizar os defeitos e determinar a sua natureza;
- Desmonta o aparelho, inteira ou parcialmente, para tirar as peças danificadas ou gastas;
- Repara ou fabrica as peças necessárias para substituir as peças defeituosas;
- Monta as várias peças, fazendo eventualmente rectificações para que se ajustem exactamente;
- Efectua as verificações e ou ensaia o conjunto mecânico reparado, utilizando instrumentos de medida ou de ensaio apropriados, procedendo às afinações necessárias;
- Desmonta, repara e monta peças ou conjuntos de sistemas hidráulicos ou hidropneumáticos, afina o seu funcionamento utilizando equipamento adequado;

- Ocupa da montagem e opera um tipo particular de máquinas ferramentas.
- Executa a ligação de peças ou partes metálicas por meio de soldadura e utilizando o processo conveniente.

Marteleiro

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Transporta para o local de trabalho o equipamento e acessórios;
- Verifica se a zona de laboração oferece as condições de segurança exigidas;
- Atesta com óleo o lubrificador de linha (coelho) que fica na passagem do ar que vai accionar o martelo;
- Executa trabalhos com máquinas, equipamentos e acessórios, nomeadamente martelos pneumáticos e eléctricos e outros equipamentos afins.

Pintor

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados;
- Prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiências;
- Limpa ou lava a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a urna reparação cuidada e a lixagem, seguidas de inspecção geral;
- Selecciona ou prepara o material a empregar na pintura, misturando na devida ordem e proporção massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos;
- Ensaia e afina o produto obtido até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda;
- Aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários, usando normalmente pincéis de formato adequado, segundo o material a proteger e decorar;
- Betuma orifícios, fendas, mossas ou outras irregularidades;
- Emassa as superfícies com betumadeiras, passa-as à lixa, decorrido o respectivo período de secagem a fim de as deixar perfeitamente lisas;
- Estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento;
- Verifica a qualidade do trabalho produzido;
- Cria determinados efeitos ornamentais, quando necessário.

Carpinteiro

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Executa trabalhos em madeira diversa, através dos moldes que lhe são apresentados;
- Analisa o desenho que lhe é fornecido ou procede ele próprio ao esboço do mesmo, risca a madeira de acordo com as medidas;
- Serra e topia as peças, desengrossando-as, lixa e cola

material, ajustando as peças numa prensa;

- Assenta, monta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilhos, escadas, divisórias em madeira, armações de talhados e lambris;
- Procede a transformações das peças, a partir de uma estrutura velha para uma nova, e repara-as;
- Constrói, monta e coloca no local de utilização estruturas, cofragens e moldes de madeira destinados a construção de betão simples ou armado, utilizando ferramentas, tais como serras, martelos, níveis de bolha de ar e fios-de-prumo;
- Trabalha sobre estruturas cujos madeiramentos se destinam a ficar em tosco, tais como gaiolas para a construção civil, vigamentos, armação para escadas, tectos, tabiques e telhados;
- Constrói e monta cofragens de vários tipos de túneis, esgotos, sapatas, colunas, paredes, vigas, lajes, consolas, escadas e outras obras;
- Levanta os prumos de sustentação sobre os quais arma o estrado ou caixa, utilizando palmetas para regular a altura e nivelar a cofragem;
- Alinha e apruma o trabalho, procede ao escalonamento e cravação;
- Tapa os buracos e fendas e aperfeiçoa as juntas tendo em vista uma melhor aparência das superfícies da obra, no caso de esta ter de ficar à vista;
- Efectua a descofragem, tendo em vista o posterior reaproveitamento do material utilizado.

Calceteiro

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária, servindo-se de um «martelo de passeio» (calceteira) ou camartelo;
- Prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno (detectando previamente eventuais irregularidades), utilizando para este efeito um T ou uma mangueira de água;
- Prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou calça, que entufa com o marreto do ofício;
- Providencia a drenagem e escoamento das águas, procedendo à detecção de nascentes ou locais onde a água se possa vir a acumular, e assenta junto aos lancis a «fiada» da água;
- Encastra na almofada as pedras, adaptando uns aos outros os respectivos jeitos do talhe (calhamentos) e percute-as até se «negarem» ou se estabilizarem adequadamente;
- Predispõe nas calçadas os elementos constituintes em fiadas-mestras, configurando ângulos rectos;
- Preenche com blocos pela forma usual;
- Refecha as juntas com areia, calça ou outro material;
- Talha pedras para encaixes utilizando a marreta adequada;
- Adapta as dimensões dos blocos utilizados às necessidades da respectiva justaposição, fracturando-os por percussão, segundo os planos mais convenientes.

Motorista de ligeiros

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Conduz viaturas ligeiras para transporte de bens e pessoas, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens;
- Cuida da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas;
- Recebe e entrega expediente ou encomendas;
- Preenche e entrega diariamente no sector de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efectuados e combustível introduzido;
- O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário;
- Participa superiormente as anomalias verificadas.

Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória e carta de pesados)

- Conduz veículos ou equipamentos especiais independentemente da carga e sistemas mecânicos acessórios, sendo apenas limitado pelo tipo de carta de condução de que é detentor;
- Manobra sistemas hidráulicos, eléctricos, ou mecânicos acoplados ou acopláveis às viaturas ou equipamentos, operando também os respectivos comandos remotos, quando existirem;
- Actua como chefe da sua equipa sempre que trabalhar acompanhado, responsabilizando-se por cumprir e fazer cumprir as instruções recebidas superiormente, orientando, sempre que necessário, a respectiva equipa, no cumprimento dos objectivos do serviço, na segurança e no uso de outros equipamentos pessoais, assim como no manuseamento das cargas;
- Responde pelo veículo, equipa ou equipamento que lhe está adstrito e zela pela sua conservação e limpeza diária;
- Verificação do funcionamento de todas as lâmpadas do veículo;
- Lubrificar, utilizando equipamento adequado ou adicionando massa lubrificante aos sistemas centralizados de lubrificação (quando existirem), para além de outras tarefas similares que venham a ser definidas;
- Comunica superiormente os acidentes em que interveinha, no mesmo dia em que tal aconteça, fornecendo todos os dados necessários ao preenchimento dos impressos regulamentares. Essa comunicação deve ser feita também ao chefe do sector de equipamentos e oficinas;
- O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário;
- Após a limpeza dos veículos e equipamentos, é ainda responsabilidade dos motoristas estacioná-los no local previamente determinado e entregar a chave.
- Preenche e entrega diariamente no sector de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efectuados e combustível introduzido;
- Comunica por escrito ao responsável da oficina todas as anomalias que tenha tido ou que preveja vir a ter no veículo/máquina a si atribuído, acompanhando os mecânicos na identificação da disfunção, até à sua resolução, sempre que

tal se revele necessário;

- Abastece o veículo com combustível, seguindo os procedimentos regulamentados;
- Informam o responsável pela oficina de necessidade de mudança de óleo, revisões e inspecções periódicas;
- Os motoristas dos veículos e veículos equipados com gruas, plataformas elevatórias ou outros equipamentos e acessórios são responsáveis pela operação de tais equipamentos, seguindo todos os procedimentos de segurança dos transeuntes, dos operários de trabalho e do próprio equipamento;
- Preenche e entrega diariamente as folhas de serviço que permitem a melhor gestão de resíduos, gestão oficial e avarias;
- Recebe diariamente ordens sobre o serviço específico a desempenhar, que predominantemente compreende o transporte de materiais para as obras em curso, podendo, em alguns casos, executar outro tipo de tarefas mais específicas.

Cantoneiro de limpeza

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Procede à remoção de resíduos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, lavagem das vias públicas e limpeza dos sumidouros obstruídos pela lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras, extirpação de ervas, lavagem do veículo de recolha de resíduos (todo o exterior, pneus e interior da caixa de lixo) e/ou outro equipamento a que está adstrito sempre que lhe for solicitado;
- Vigia, conserva e limpa um determinado troço da estrada, comunicando aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos;
- Executa cortes em árvores existentes na berma da estrada e outros trabalhos genéricos relacionados com a limpeza;
- Remove do pavimento os detritos existentes;
- Leva para o local todas as ferramentas necessárias ao serviço, consoante o tipo de pavimento em que trabalha, não devendo deixá-las abandonadas;
- Opera diverso material e equipamento de utilização individual para desenvolver a sua actividade.

Electricista

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica;
- Guia frequentemente a sua actividade por projectos, desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta;
- Cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata;
- Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos eléctricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz;
- Determina a posição e instala órgãos eléctricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tornadas;
- Dispõe e fixa os condutores ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior;
- Executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos eléctricos pretendidos;

- Localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for caso disso, aparelhos de detecção e de medida;
- Desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação;
- Aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respectiva montagem, para o que utiliza chaves de fenda, alicates, limas e outras ferramentas;
- Colabora na montagem, conservação e reparação de instalações eléctricas e equipamentos de baixa tensão;
- Eventualmente, executa instalações simples de baixa tensão ou substitui órgãos de utilização corrente nas instalações de baixa tensão;
- Realiza montagem de instalações eléctricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização;
- Realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos de baixa tensão;
- Efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações de baixa tensão;
- Lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Operador de estações elevatórias, de tratamento ou depuradoras

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de águas limpas ou residuais;
- Põe em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objectivo da instalação;
- Assiste e manobra os diversos aparelhos destinados a tratamento de águas limpas e residuais, baseando-se em determinadas especificações e vigia a sua actividade mediante indicadores apropriados;
- Recebe, instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir na instalação;
- Coordena o funcionamento de todos os mecanismos;
- Transmite a outras áreas instruções superiores e qual o tipo de manobras a executar;
- Efectua periodicamente leituras de aparelhos de controlo e medida, nomeadamente vacuómetros, manómetros, amperímetros, medidores de caudal, nivela e regista os dados obtidos;
- Vigia, através do sistema de telegestão, o conjunto de informações de funcionamento da rede em tempo real;
- Realiza o controlo automático dos consumos por zonas e edita os balanços de exploração;
- Ensaia e executa testes para se certificar do perfeito estado de funcionamento do equipamento e controla as margens, de segurança, detectando e corrigindo eventuais deficiências;
- Cuida da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, utilizando massas consistentes ou outros materiais adequados, e toma em atenção normas de prevenção de acidentes;
- Colabora em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e eléctricas;

- Comunica superiormente as anomalias ocorridas.

Mecânico

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Detecta as avarias mecânicas;
- Repara, afina, monta e desmonta os órgãos de viaturas bem como outros equipamentos motorizadas ou não;
- Executa outros trabalhos de mecânica geral;
- Afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas;
- Faz a manutenção e controlo de máquinas e motores;
- Sugere ao chefe de sector soluções que conduzam a uma melhor resolução dos problemas mecânicos da frota;
- Zela pelo estado de limpeza da oficina e boa conservação dos equipamentos e veículos aí instalados.

Lubrificador/Lavador

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Procede à lubrificação por pressão ou gravidade dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento;
- Estuda, de acordo com esquemas ou instruções recebidos, o processamento de trabalho a executar;
- Prepara o material e ferramentas a utilizar;
- Coloca tabuleiros ou baldes nos locais indicados para recolha de desperdícios de óleo ou massa;
- Desaperta os bujões de limpeza utilizando chaves diversas;
- Limpa com trapos, desentope e substitui os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo inutilizado;
- Verifica e enche até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas;
- Muda lubrificantes nos copos, apoios, rolamentos, embalagens, articulações, carters e outros órgãos, utilizando almotolias, pistolas ou seringas de pressão;
- Remove a massa usada com trapos;
- Aperta os bujões com ferramenta apropriada;
- Retira os tabuleiros ou baldes que contêm os desperdícios;
- É incumbido de fazer pequenas afinações, apertar peças com folga ou chamar a atenção do chefe de sector para defeitos detectados a fim de serem reparados;
- Limpa e lava viaturas e equipamentos;
- Limpa as viaturas interiormente;
- Coloca a viatura sobre um elevador adequado e acciona o respectivo comando para a levar à altura conveniente;
- Lava a parte inferior do estrado com um jacto de água e raspa-o, se necessário, para retirar a lama;
- Zela pela limpeza da sua área.

Auxiliar de serviços gerais

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Assegura a limpeza e conservação das instalações;
- Colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- Auxilia a execução de cargas e descargas;
- Realiza tarefas de arrumação e distribuição;
- Executa outras tarefas simples, não especificadas, de

carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos;

- Efectua a, recepção e entrega de expediente e encomendas;
- Anuncia mensagens, transmite recados, levanta e deposita dinheiro ou valores, presta informações verbais ou telefónicas, transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes;
- Assegura a vigilância de instalações e acompanha os visitantes aos locais pretendidos.

Cozinheiro

(Nível habilitacional: escolaridade mínima obrigatória)

- Confecciona refeições, doces e pastelaria;
- É responsável pelo controlo do stock da cozinha;
- Comunica as necessidades relacionadas com a sua actividade;
- Prepara e garante pratos e travessas;
- Elabora ementas de refeições;
- Efectua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar;
- Orienta e colabora nos trabalhos de limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamento da cozinha;
- Orienta e colabora na limpeza da cozinha e zonas anexas.

ANEXO III

Organograma

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente anexo define e regula a organização, estrutura e funcionamento dos serviços da empresa.

Artigo 2.º

Objectivos fundamentais

Na prossecução das atribuições e competências da empresa, os seus serviços devem guiar-se pelos seguintes objetivos:

- a) A orientação à eficácia e eficiência no funcionamento;
- b) A optimização dos índices quantitativos e qualitativos na prestação de serviços às populações, através de resposta célere, clara, transparente e eficaz às necessidades e aspirações daquelas;
- c) O máximo aproveitamento dos recursos disponíveis, através da aplicação de técnicas de gestão eficientes e flexíveis;

d) A dignificação pessoal e valorização profissional, bem como a responsabilização dos seus trabalhadores;

e) A desburocratização, simplificação de práticas, processos de trabalho e procedimentos administrativos, bem como a modernização tecnológica;

f) O estímulo e promoção da mobilidade interna, enquanto factor de motivação, responsabilização e desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

g) A orientação dos serviços à definição e cumprimento de níveis de serviço;

h) A orientação à visão analítica e à avaliação de resultados das unidades orgânicas e das equipas de projecto;

i) A responsabilização dos titulares de cargos dirigentes pela gestão e eficiência dos recursos sob a sua dependência.

Artigo 3.º

Princípios gerais que presidem à prossecução dos objectivos

1- Na prossecução dos seus objectivos a EMARP actua em estrita obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes estejam atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos poderes lhes forem conferidos.

2- A EMARP é designadamente norteada pelo princípio da boa-fé, pelo princípio da legalidade, pelo princípio da prossecução do interesse público e da protecção dos direitos e interesses dos cidadãos, pelos princípios da igualdade e proporcionalidade, pelos princípios da justiça e da imparcialidade, pelo princípio da colaboração da administração com os particulares, pelo princípio da participação, pelo princípio da decisão e pelo princípio da desburocratização e eficiência.

Artigo 4.º

Deveres de informação

Todos os colaboradores da EMARP têm o dever e o direito de conhecer as decisões tomadas pelo conselho de administração nos assuntos que respeitem às competências das unidades orgânicas em que se integram.

Artigo 5.º

Modelo de estrutura orgânica

Para a prossecução das atribuições do município e das competências da EMARP, a sua organização obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, prevista nos capítulos III a VII.

SECÇÃO II

Dos princípios técnico-administrativos

Artigo 6.º

Dos princípios técnico-administrativos

No desempenho das suas competências, a EMARP actuará em subordinação aos seguintes princípios técnico administrativos:

- a) Planeamento;
- b) Coordenação;
- c) Delegação de competências;

- d) Evolução;
- e) Desenvolvimento das competências dos colaboradores;
- f) Compromisso com o sistema integrado de gestão de qualidade, segurança e ambiente.

Artigo 7.º

Do planeamento

1- A acção da empresa será permanentemente referenciada a um planeamento global e sectorial definido pelo conselho de Administração, em função da necessidade de promover a melhoria das condições ambientais do município de Portimão.

2- Entre outros instrumentos de planeamento e programação, que venham a ser definidos, serão considerados os seguintes:

- a) O contrato de gestão delegada;
- b) O plano director do município;
- c) O plano estratégico;
- d) Os Instrumentos de gestão previsional.

Artigo 8.º

Da coordenação

1- As actividades das direcções, especialmente aquelas que se referem à execução dos planos e programas de actividades serão objecto de permanente coordenação.

2- A coordenação intersectorial deve ser preocupação permanente, cabendo às diferentes chefias promover a realização sistemática de reuniões de trabalho para intercâmbio de informações, consultas mútuas e discussão de propostas de acção concertada.

3- Ao nível de cada direcção devem ser empreendidas sistematicamente, reuniões de trabalho nas quais se discutam questões relativas à programação e execução de actividades.

4- Antes de submetidos à deliberação do conselho de administração, os assuntos deverão ser previamente coordenados, através do serviço motor principal entre todos os serviços neles interessados, inclusive no que respeita aos aspectos administrativos pertinentes.

5- Para efeitos de coordenação acima referida, os responsáveis pelas direcções deverão dar conhecimento ao coordenador a que se reporta, das consultas e entendimentos que em cada caso considerem necessário para obtenção das soluções integradas que se harmonizem com a política geral e sectorial.

Artigo 9.º

Da delegação de competências

1- A delegação de competências é a forma privilegiada de desconcentração de decisões.

2- Os dirigentes da empresa exercem os poderes que lhes forem delegados nos termos admitidos pela lei e nas formas aí previstas.

3- Os actos de delegação de competência, se for caso disso, devem ser autorizados pelo conselho de administração.

4- O conjunto de competências delegadas serão revistas no início de cada mandato dos membros do conselho de administração.

5- As dependências hierárquicas resultam da leitura das linhas hierárquicas que integram o organograma.

Artigo 10.º

Do princípio da evolução

1- A estrutura e organização da EMARP não são rígidas e imutáveis, antes requerem a flexibilidade e as medidas de adequação que permitam fazer face a novas solicitações e competências no sentido de incrementar, em quantidade e qualidade, os serviços prestados à população.

2- Os dirigentes e chefias devem colaborar na melhoria permanente da estrutura e organização, propondo as medidas que considerem adequadas à melhoria do desempenho das diferentes tarefas.

3- O presente regulamento é o quadro de referência geral que será complementado com normas a publicar, de maior flexibilidade e definidoras de aspectos de pormenor do funcionamento dos serviços.

4- Estas normas específicas devem ser elaboradas em estreita colaboração entre todos os níveis de direcção em acção na área de direcção, e com audição dos respectivos colaboradores.

5- Nos termos legais, as revisões e alterações deste regulamento exigirão a correspondente aprovação pelo conselho de administração.

Artigo 11.º

Do desenvolvimento das competências dos colaboradores

Compete à empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos seus colaboradores fomentando a formação como uma mais-valia e como um sistema de progressão nas carreiras.

Artigo 12.º

Do compromisso com o sistema integrado de gestão de qualidade, segurança e ambiente - SIGQSA

1- No cumprimento com o estipulado no Decreto-Lei n.º 194/2009 de 20 de Agosto, a EMARP adota os preceitos definidos nas normas portuguesas NP EN ISO 9001:2008 (qualidade); OSHAS 18001:2007/NP 4397:2008 (segurança) e NP EN ISO 14001:2004 (ambiente) e compromete-se a:

a) Implementar, desenvolver e manter permanentemente atualizado um sistema integrado de gestão de qualidade, segurança e ambiente com vista à melhoria da sua eficácia e eficiência;

b) A definir e rever periodicamente a sua política de qualidade, segurança e ambiente, onde enuncia os princípios orientadores do SIGQSA;

c) Assegurar o preenchimento de requisitos e a satisfação dos seus clientes, fornecedores, colaboradores e comunidade envolvente;

d) Observar e cumprir as normas legais aplicáveis a todas as actividades da empresa, bem como outras que a empresa subscreva no sentido das boas práticas;

e) Assegurar a provisão dos recursos necessários à promoção da melhoria do desempenho dos seus processos;

f) Promover a melhoria contínua do desempenho do

SIGQSA através da definição, aprovação e implementação de objetivos e metas, revendo-os periodicamente;

g) Planear e implementar processos de medição, monitorização e análise das atividades que desenvolve, com vista à melhoria contínua;

h) Planear e a conduzir auditorias internas a intervalos planeados, de forma a determinar a conformidade do SIGQSA com os requisitos das normas e com os requisitos que foram estabelecidos para a organização;

i) Tomar medidas no sentido da prevenção da poluição, através da deteção da natureza e da escala dos impactes ambientais decorrentes das suas atividades;

j) Assegurar condições de trabalho adequadas e salubres, com vista à prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, mediante a identificação de perigos e avaliação de riscos profissionais e adoção de medidas de minimização das suas consequências;

k) Promover a sensibilização e informação ao nível da prevenção de acidentes (ambientais e ocupacionais) nas atividades e processos que desenvolve; bem como fomentar o desenvolvimento das competências individuais dos seus colaboradores através da formação contínua.

CAPÍTULO II

Da estrutura orgânica

Artigo 13.º

Conselho de administração

1- O conselho de administração é o órgão máximo de gestão da empresa.

2- A gestão técnica, administrativa e financeira corrente da EMARP pode ser delegada num administrador com funções executivas.

3- A gestão técnica, administrativa e financeira corrente da EMARP poderá, em alternativa, ser confiada num director geral, que não faz parte do conselho de administração.

Artigo 14.º

Da macro estrutura

Para além do conselho de administração, a EMARP, na prossecução dos seus objectivos compreende cinco direcções:

- a) Direcção de água e saneamento (DAS);
- b) Direcção de manutenção de qualidade (DMQ);
- c) Direcção de resíduos e limpeza urbana (DRLU);
- d) Direcção comercial e financeira (DCF);
- e) Direcção administrativa e recursos humanos (DARH).

Artigo 15.º

Da micro estrutura

1- Ao nível das direcções, poderão existir, num segundo nível de chefia, unidades orgânicas denominadas divisões.

2- As unidades orgânicas confiadas a pessoal técnico assumem a denominação de gabinetes.

3- Poderá ainda ser criado um terceiro nível de chefia, o

qual é composto por sectores.

4- Dentro das áreas operacionais poderá existir ainda um quarto nível de chefia confiado a um chefe de equipa.

5- A EMARP compreende ainda um refeitório gerido por uma comissão ou por um colaborador nomeado pelo conselho de administração após acordo dos mesmos.

Artigo 16.º

Responsabilidade das chefias

1- As chefias das unidades orgânicas estruturais são pessoalmente responsáveis perante o conselho de administração pelo desempenho global das respectivas unidades orgânicas face aos objectivos propostos e aos compromissos de trabalho consignados nos planos de actividade e nos orçamentos.

2- O pessoal de direcção e chefia é responsável perante o conselho de administração pela execução e orientação dos respectivos serviços.

CAPÍTULO III

Direcção de água e saneamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Direcção de água e saneamento

Incumbe à DAS:

a) Dar cumprimento às directrizes emanadas pelo conselho de administração;

b) Planear, programar, coordenar e controlar todas actividades da direcção;

c) O estudo e execução de estratégias de exploração das redes de água e saneamento, por forma a melhorar a exploração destas actividades;

d) Assegurar realização de obras de acordo com o plano plurianual de investimentos;

e) Gerir os recursos humanos afectos à direcção;

f) Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional;

g) Elaborar manuais de procedimentos;

h) Elaborar os estudos e projectos das redes de água, saneamento, captações, reservatórios, centrais elevatórias, estações de tratamento de águas residuais e outros estudos e projectos necessários para a prossecução dos seus objectivos;

i) Prestar informações;

j) Elaborar e organizar os processos de empreitadas de obras públicas;

k) Analisar projectos de traçados de água, de saneamento, das redes de distribuição, rede de colectores e emissários de saneamento, bem como outros projectos inerentes aos fins da empresa;

l) Exercer a fiscalização e controlo das empreitadas, de obras particulares e de prestações de serviços de entidades estranhas à empresa;

m) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 18.º

Estrutura

A DAS compreende as seguintes unidades:

- a) Divisão de estudos, projectos e fiscalização;
- b) Divisão de água e saneamento.

Artigo 19.º

Apoio administrativo

A DAS compreende uma unidade comum de apoio administrativo, competindo-lhe:

- a) Dar apoio administrativo necessário a toda a direcção e respectivas divisões;
- b) Proceder à organização e arquivo dos processos inerentes à sua direcção;
- c) Elaborar officios;
- d) Elaboração escrita de peças processuais de processos de empreitadas de obras públicas;
- e) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

SECÇÃO II

Da divisão de estudos, projectos e fiscalização

Artigo 20.º

Divisão de estudos, projectos e fiscalização

No âmbito das suas funções, incumbe à divisão de estudos, projectos e fiscalização:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Planear, programar, coordenar e controlar todas actividades da divisão;
- c) Elaborar os estudos e projectos das redes de água, saneamento, captações, reservatórios, centrais elevatórias, estações de tratamento de água e de águas residuais e outros estudos e projectos necessários para a prossecução dos seus objectivos;
- d) Elaborar e organizar os processos de empreitadas de obras públicas;
- e) Prestar informações;
- f) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 21.º

Micro estrutura

A divisão de estudos, projectos e fiscalização compreende as seguintes unidades:

- a) Gabinete dos sistemas de informação geográfica;
- b) Sector de estudos e projectos;
- c) Sector de fiscalização.

Artigo 22.º

Gabinete dos sistemas de informação geográfica

No âmbito das suas funções incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Armazenar, gerir, analisar e disponibilizar informação alfanumérica e gráfica, em conformidade com as directivas

superiores da empresa no que diz respeito à política de gestão da informação georeferenciada do município;

c) Gerir os processos internos e externos de disponibilização de informação geográfica;

d) Acompanhar a gestão da base de dados gráfica e alfanumérica da Câmara Municipal de Portimão e EMARP;

e) Colaborar com outras divisões na manutenção de cadastro da rede de águas, saneamento e resíduos e equipamento de RSU;

f) Gerir e manter a informação gráfica e alfanumérica existente nas aplicações GISMAT;

g) Integrar a informação gráfica e alfanumérica nas aplicações GISMAT;

h) Georeferenciar os contadores de água e manutenção da base de dados associada;

i) Desenvolver projectos que permitam operações de análise espacial na gestão de infra-estruturas;

j) Desenvolver projectos de modelação hidráulica;

k) Efectuar o levantamento topográfico para execução e manutenção de cadastro da rede de águas, saneamento e resíduos sólidos urbanos;

l) Acompanhar e desenvolver as aplicações SIGMAT;

m) Desenvolver as aplicações intranet e internet;

n) Gestão geral de software e hardware CAD e SIG;

o) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 23.º

Sector de estudos e projectos

No âmbito das suas funções, incumbe ao sector de estudos e projectos:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Planear, programar, coordenar e controlar todas as actividades do sector;

c) Elaborar os estudos e projectos das redes de água, saneamento, reservatórios, centrais elevatórias, estações de tratamento de águas residuais e outros estudos e projectos necessários para a prossecução dos seus objectivos;

d) Elaborar e organizar processos de concurso;

e) Prestar informações;

f) Exercer demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 24.º

Sector de fiscalização

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Executar a fiscalização de obras por administração directa;

c) Executar a fiscalização de obras públicas, construção, redes municipais de água, saneamento e de obras acessórias;

d) Executar a fiscalização de obras de urbanização, das redes de água e saneamento e de obras acessórias e limpeza;

e) Elaborar medições, orçamentos, controlo de obras, facturação e revisão de preços, bem como autos de medição;

f) Efectuar reuniões diárias com os responsáveis directos para programação das tarefas;

- g) Elaborar informações sobre o sector;
- h) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

SECÇÃO III

Da divisão de água e saneamento

Artigo 25.º

Competências

No âmbito das suas funções, incumbe à divisão de água e saneamento:

- a) Participar em reuniões com a direcção;
- b) Planear, programar, coordenar e controlar todas actividades da divisão;
- c) Fiscalizar, ensaiar e efectuar vistorias finais das redes de água;
- d) Efectuar o acompanhamento, fiscalização e ensaios das canalizações interiores e das redes exteriores de água;
- e) Executar os trabalhos de desenho no âmbito da actividade da empresa;
- f) Registar e manter actualizado o cadastro da rede de abastecimento de água;
- g) Prestar informações;
- h) Elaborar relatórios diários;
- i) Efectuar reuniões diárias com o sector de águas, saneamento, rega e fiscalização para controlo e distribuição das tarefas e assuntos inerentes a este sector;
- j) Fiscalizar, ensaiar e efectuar vistorias finais das redes de saneamento;
- k) Efectuar o acompanhamento, fiscalização e ensaios das canalizações interiores e das redes exteriores de saneamento;
- l) Executar os trabalhos de desenho no âmbito da actividade da empresa;
- m) Registar e manter actualizado o cadastro das redes de saneamento;
- n) Exercer demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 26.º

Micro estrutura

A divisão de água compreende as seguintes unidades:

- a) Sector de água de abastecimento;
- b) Sector de saneamento;
- c) Sector de água de regas.

Artigo 27.º

Sector de água de abastecimento

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Executar obras inerentes à rede de distribuição de água;
- c) Executar obras por administração directa;
- d) Executar a construção, reparação e manutenção da rede pública e ramais de domiciliários;
- e) Manter operacionais os sistemas de distribuição de água;
- f) Efectuar a colocação, substituição de contadores e sua aferição;

g) Proceder ao corte de fornecimento de água nos termos do regulamento;

h) Efectuar a manutenção, conservação e reparação de equipamentos máquinas e ferramentas, do respectivo sector;

i) Elaborar informações e relatórios, sobre os trabalhos diários do sector;

j) A distribuição e controlo das tarefas diárias às equipas de trabalho, com relatórios mensais sobre a produtividade de cada equipa;

k) Reunir com os responsáveis directos para programação das tarefas;

l) Exercer demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 28.º

Sector de saneamento

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Executar obras inerentes às redes de saneamento;
- b) Executar obras por administração directa;
- c) Executar a construção, reparação, desobstrução e manutenção da rede pública de saneamento e ramais de domiciliários;
- d) Manter operacionais os sistemas de saneamento;
- e) Efectuar a manutenção, conservação e reparação de equipamentos máquinas e ferramentas, do respectivo sector;
- f) Elaborar informações e relatórios sobre os trabalhos diários do sector;
- g) A distribuição e controlo das tarefas diárias às equipas de trabalho, com relatórios mensais sobre a produtividade de cada equipa;
- h) Reuniões diárias com os responsáveis directos para programação das tarefas;
- i) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 29.º

Sector de água de regas

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Executar obras inerentes à rede de rega de água de outras origens;
- c) Executar obras por administração directa;
- d) Executar a construção, reparação e manutenção da rede de rega e ramais de água;
- e) Manter operacionais os sistemas de distribuição de água de rega;
- f) Efectuar a colocação, substituição de contadores e sua aferição;
- g) Efectuar a manutenção, conservação e reparação de equipamentos máquinas e ferramentas, do respectivo sector;
- h) Elaborar informações e relatórios, sobre os trabalhos diários do sector;
- i) A distribuição e controlo das tarefas diárias às equipas de trabalho, com relatórios mensais sobre a produtividade de cada equipa;
- j) Reunir com os responsáveis directos para programação das tarefas;
- k) Exercer demais funções que lhe forem confiadas.

CAPÍTULO IV

Direcção de manutenção e qualidade

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 30.º

Direcção de manutenção e qualidade

Incumbe à DMQ:

- a) Dar cumprimento às directrizes emanadas pelo conselho de administração;
- b) Planear, programar, coordenar e controlar todas as actividades da direcção;
- c) Assegurar a realização de obras de acordo com o plano plurianual de investimentos;
- d) O estudo, concepção e execução de estratégias para melhorar a gestão da água na rede de distribuição;
- e) Supervisionar a implementação e monitorização do sistema integrado de gestão de qualidade, segurança e ambiente;
- f) Supervisionar as revisões periódicas do manual de gestão da qualidade, segurança e ambiente;
- g) Supervisionar o cumprimento do programa de gestão de QSA (objectivos, metas e indicadores);
- h) Zelar pelos equipamentos a seu cargo e otimizar a sua utilização;
- i) Assegurar o contacto com a empresa multimunicipal, fornecedora de água, para efeitos de garantia de água em quantidade e qualidade, na rede do município;
- j) Apresentar os relatórios relativos à qualidade da água de abastecimento e dos efluentes;
- k) Gerir os recursos humanos afectos à direcção;
- l) Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional;
- m) Elaborar manuais de procedimentos;
- n) Prestar informações no âmbito da respectiva actividade;
- o) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 31.º

Estrutura

A DMQ compreende a divisão de manutenção e qualidade.

Artigo 32.º

Apoio administrativo

A DMQ compreende ainda uma unidade comum de apoio administrativo, incumbindo-lhe:

- a) Dar apoio administrativo necessário a toda a direcção;
- b) Proceder à organização e arquivo dos processos inerentes à sua direcção;
- c) Elaborar correspondência;
- d) Elaborar processos de concurso;
- e) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

SECÇÃO II

Da divisão de manutenção e qualidade

Artigo 33.º

Divisão de manutenção e qualidade

No âmbito das suas funções, incumbe à divisão de manutenção e qualidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Planear, programar, coordenar e controlar todas as actividades da divisão;
- c) Elaborar relatórios dos movimentos de água na rede de distribuição e da água residual elevada;
- d) Elaborar relatórios do controlo de qualidade efectuado na água na rede de distribuição e da água residual elevada;
- e) Assegurar o pleno funcionamento de todos os equipamentos existentes nos reservatórios de água potável e nas estações elevatórias de água residual;
- f) Assegurar a manutenção e conservação dos edifícios e seus espaços exteriores dos reservatórios de água potável e nas estações elevatórias de água residual;
- g) Prestar informações no âmbito da actividade da divisão;
- h) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 34.º

Micro estrutura

A divisão de manutenção e qualidade compreende as seguintes unidades:

- a) O gabinete de informática;
- b) O gabinete de gestão de qualidade, segurança e ambiente;
- c) O gabinete de telegestão e gestão de redes;
- d) O sector de controlo de qualidade;
- e) O sector de manutenção.

SECÇÃO III

Do gabinete de informática

Artigo 35.º

Gabinete de informática

1- Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Colaborar na optimização da utilização dos equipamentos de acordo com os recursos de *hardware* e *software*;
- c) Gerir todos os equipamentos e aplicações informáticas;
- d) Zelar pela segurança dos dados e equipamentos informáticos;
- e) Proceder a auditorias informáticas;
- f) Proceder à análise e propor a utilização de novos equipamentos e aplicações;
- g) Programar;
- h) Efectuar diariamente as cópias de segurança das aplicações informáticas e assegurar a execução e fiabilidade do arquivo digital;

- i) Instalar programas e equipamentos;
 - j) Fazer a manutenção do equipamento informático;
 - k) Efectuar a correcção de anomalias nos sistemas instalados;
 - l) Participar no processo de aquisição e montagem de todos os sistemas que de alguma forma estejam relacionados com a informática.
- 2- Incumbe também a esta unidade:
- a) Elaborar a página da internet;
 - b) Criar documentos e formulários de natureza interna e externa;
 - c) Gerir todo o equipamento pertencente à sala de formação;
 - d) Auxiliar na promoção da imagem da empresa para o exterior;
 - e) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

SECÇÃO IV

Do gabinete de gestão da qualidade, segurança e ambiente

Artigo 36.º

Gabinete de gestão de qualidade, segurança e ambiente

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Reportar o estado de implementação do sistema integrado de gestão de qualidade, segurança e ambiente;
- c) Reportar o desempenho dos processos;
- d) Reportar oportunidades de melhoria do sistema integrado de gestão QSA;
- e) Reportar os resultados da análise de dados para a revisão do sistema integrado de gestão;
- f) Reportar os resultados das auditorias internas;
- g) Efectuar a ligação com as partes externas em assuntos relacionados com o sistema integrado de gestão de QSA;
- h) Desenvolver e manter o planeamento do sistema integrado de gestão de QSA;
- i) Estabelecer as linhas mestras para a implementação do sistema a aprovar pelo conselho de administração;
- j) Elaborar e rever periodicamente o manual de gestão da QSA;
- k) Elaborar e acompanhar cumprimento do programa de gestão de QSA (objectivos, metas e indicadores);
- l) Colaborar no acompanhamento e monitorização dos processos;
- m) Colaborar na análise de dados para a revisão do sistema integrado de gestão;
- n) Elaborar, desenvolver e acompanhar a implementação dos procedimentos do sistema;
- o) Elaborar e colaborar no desenvolvimento de fichas de processo, especificações técnicas e instruções de serviço;
- p) Controlar e rever periodicamente a documentação de QSA;
- q) Realizar o controlo das não conformidades, acções correctivas e acções preventivas;

- r) Efectuar o controlo e avaliação de reclamações de clientes;
- s) Efectuar o planeamento das auditorias internas;
- t) Colaborar na realização de auditorias;
- u) Colaborar com o TSSHT e com o médico do trabalho ao nível do planeamento da gestão da segurança e saúde do trabalho;
- v) Efectuar planeamento da gestão ambiental com vista à melhoria do desempenho ambiental da empresa;
- w) Planear e acompanhar o controlo dos equipamentos de monitorização e medição (EMM);
- x) Informar e instruir os colaboradores sobre assuntos relacionados com o sistema integrado de gestão de QSA;
- y) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

SECÇÃO V

Do gabinete de telegestão e gestão de redes

Artigo 37.º

Telegestão

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Assegurar o acompanhamento permanente do sistema de telegestão dos sistemas de abastecimento de água e de elevação das águas residuais;
- c) Tratar os resultados obtidos a partir do sistema de telegestão;
- d) Elaborar relatórios dos movimentos de água na rede de distribuição e da água residual elevada;
- e) Sugerir a aquisição de novos equipamentos no âmbito do sector;
- f) Fornecer informações;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 38.º

Comunicações

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Proceder à interligação entre a sede da EMARP e restantes instalações;
- c) Assegurar a ligação telefónica interna;
- d) Gerir e efectuar a manutenção do equipamento afecto a esta unidade;
- e) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 39.º

Gestão das infra-estruturas eléctricas

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Efectuar a manutenção preventiva e correctiva das infra-estruturas;
- c) Desenvolver soluções de melhoria do desempenho das infra-estruturas;
- e) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

SECÇÃO VI

Do Sector de controlo de qualidade

Artigo 40.º

Sector de controlo de qualidade

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Planificar e executar o controlo de qualidade de água na rede de distribuição, de acordo com a legislação em vigor;
- c) Planificar e executar o controlo de qualidade dos efluentes da estação de tratamento de águas residuais, de acordo com a legislação em vigor;
- d) Informar todos os resultados do controlo efectuado;
- e) Elaborar relatórios do controlo de qualidade efectuado;
- f) Dar resposta aos pedidos de informação respeitantes à qualidade da água distribuída;
- g) Efectuar o controlo do cloro residual da água da rede de distribuição;
- h) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

SECÇÃO VII

Do sector de manutenção

Artigo 41.º

Sector de manutenção

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Assegurar o pleno funcionamento de todos os equipamentos existentes nos reservatórios de água potável e nas estações elevatórias de água residual;
- c) Efectuar a manutenção e conservação de todos os equipamentos e dos quadros eléctricos existentes nos reservatórios de água potável e nas estações elevatórias de água residual;
- d) Detectar anomalias, corrigi-las, e sugerir outras acções para evitar problemas semelhantes, no âmbito dos equipamentos existentes nos reservatórios de água potável e nas estações elevatórias de água residual;
- e) Assegurar e zelar pela manutenção e conservação do edifício sede da empresa, armazéns, estações, furos depósitos, bem como dos seus espaços exteriores, promovendo deste modo uma boa imagem externa e interna da empresa;
- f) Executar trabalhos de serralharia, carpintaria, pintura e electricidade necessários ao bom funcionamento da empresa;
- g) Prestar apoio aos restantes sectores;
- h) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

CAPÍTULO V

Direcção de resíduos e limpeza urbana

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 42.º

Direcção de resíduos e limpeza urbana

Incumbe à DRLU:

- a) Dar cumprimento das directrizes emanadas pelo conselho de administração;
- b) Planear, programar, coordenar e controlar todas actividades da direcção;
- c) O estudo e execução de estratégias de exploração das redes de recolha de resíduos sólidos urbanos e de limpeza urbana, por forma a melhorar a exploração desta actividade;
- d) Assegurar a realização de obras, aquisições, trocas e abates ao efectivo móvel de acordo com o plano plurianual de investimentos;
- e) Gerir, conservar e reparar o equipamento de resíduos sólidos urbanos e instalação, adstritos à direcção;
- f) Gerir os recursos humanos afectos à direcção;
- g) Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional;
- h) Elaborar manuais de procedimentos;
- i) Elaborar os estudos para otimizar ou ampliar a rede de recolha de resíduos sólidos urbanos e limpeza urbana e projectos necessários para a prossecução dos seus objectivos;
- j) Prestar informações;
- k) Exercer a fiscalização e fazer cumprir as normas enunciadas nos regulamentos municipais;
- l) Exercer fiscalização e controlo das prestações de serviços de entidades estranhas à empresa;
- m) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 43.º

Estrutura

A DRLU compreende ainda as seguintes unidades:

- a) Divisão de recolha de resíduos e limpeza urbana;
- b) Divisão de equipamentos e oficinas.

Artigo 44.º

Apoio administrativo

A DRLU compreende uma unidade comum de apoio administrativo, incumbindo-lhe:

- a) Dar apoio administrativo necessário a toda a direcção e respectivas divisões;
- b) Proceder à organização e arquivo dos processos inerentes à sua direcção;
- c) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

SECÇÃO II

Da divisão de recolha de resíduos e limpeza urbana

Artigo 45.º

Divisão de recolha de resíduos e limpeza urbana

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Planear, programar, coordenar e controlar todas as actividades da divisão;
- c) Fiscalizar a eficácia de todas as prestações de serviço referentes à sua divisão;
- d) Fiscalizar a eficácia de limpeza executada pela própria divisão;
- e) Prestar informações;
- f) Elaborar relatórios diários sobre a qualidade das prestações de serviço, recolhas da própria empresa e reclamações dos munícipes, referentes à recolha de resíduos urbanos;
- g) Efectuar reuniões periódicas com o sector de fiscalização para controlo da limpeza e distribuição das tarefas e assuntos inerentes a esta divisão;
- h) Verificar e controlar o cumprimento das disposições contidas em lei e regulamentos do âmbito da empresa;
- i) Recolher informações solicitadas no âmbito da actuação da empresa;
- j) Afixar e distribuir avisos, anúncios e efectuar notificações;
- k) Elaborar mapas de utilização de veículos;
- l) Comunicar à divisão de equipamentos e oficinas as avarias ocorridas no equipamento;
- m) Controlar as cargas por veículo e zelar pela sua correcta utilização;
- n) Permutar informação com a divisão de equipamentos e oficinas;
- o) Elaborar os estudos relacionados com a divisão, quando solicitados pela administração ou respectiva direcção, no âmbito das actividades da empresa;
- p) Exercer demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 46.º

Micro estrutura

A divisão de recolha de resíduos e limpeza urbana compreende as seguintes unidades:

- a) Sector de resíduos urbanos;
- b) Sector de limpeza urbana;
- c) Sector de fiscalização.

Artigo 47.º

Sector de resíduos urbanos

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Efectuar a recolha de resíduos;
- c) Promover a manutenção em termos de limpeza dos diversos equipamentos de deposição e recolha de veículos a si adstritos;
- d) Exercer demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 48.º

Sector de limpeza urbana

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Assegurar o serviço da recolha de resíduos sólidos especiais produzidos no município;
- c) Assegurar o serviço de limpeza urbana no município;
- d) Promover a manutenção em termos de limpeza dos diversos equipamentos de deposição e recolha de veículos a si adstritos;
- e) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 49.º

Sector de fiscalização

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Fiscalizar e fazer cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de actuação da EMARP;
- c) Prestar informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos nas áreas da sua actuação específica;
- d) Obter todas as informações de interesse para os serviços onde está colocado, através da observação directa do local;
- e) Executar diversas tarefas de expediente;
- f) Elaborar mapas e proceder ao cálculo de tarifas e preços;
- g) Assistir às limpezas e arrumação das áreas da sua jurisdição;
- h) Fiscalizar os trabalhos realizados na via pública, efectuando as medições necessárias;
- i) Verificar e controlar as autorizações e licenças para a execução dos trabalhos;
- j) Vistoriar prédios e equipamentos;
- k) Informar e verificar o fundamento de reclamações dos consumidores;
- l) Informar os serviços de factos anómalos;
- m) Elaborar autos de notícia;
- n) Promover campanhas de sensibilização;
- o) Fazer relatórios da actividade da sua área;
- p) Zelar pelos equipamentos a si adstritos;
- q) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

SECÇÃO III

Da divisão de equipamentos e oficinas

Artigo 50.º

Divisão de equipamentos e oficinas

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões com a direcção;
- b) Planear, programar, coordenar e controlar todas as actividades da divisão;

- c) Manter actualizada a tabela de custos horários do equipamento adstrito à direcção;
- d) Estimar custos de avarias nos equipamentos;
- e) Gestão da aquisição de componentes e reparação do equipamento de resíduos urbanos;
- f) Elaborar os estudos sobre a especificação dos equipamentos de recolha de resíduos urbanos mais adequados à limpeza do município;
- g) Elaborar outros estudos relacionados com a divisão, quando solicitados pelo município, administração ou direcção, no âmbito da actividade da empresa;
- h) Prestar informações;
- i) Permutar informação técnica sobre a adequação dos equipamentos propostos pelas empresas na prestação de serviços;
- j) Implementação da folha de obra diária dos veículos adstritos à direcção;
- k) Transmitir à divisão de recolha de resíduos e limpeza urbana a correcta forma de utilização dos veículos e equipamentos adstritos à respectiva direcção;
- l) Zelar pelos *stocks* e pelo abastecimento de combustível dos veículos e máquinas da empresa;
- m) Exercer demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 51.º

Micro estrutura

A divisão de equipamentos e oficinas é composta pelo sector de oficinas.

Artigo 52.º

Sector de oficinas

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Planear e programar, em colaboração com os outros sectores, a utilização das viaturas e máquinas e restante equipamento;
- c) Gerir e assegurar o funcionamento das oficinas;
- d) Prestar apoio oficial, nas áreas técnicas para que esteja dotada;
- e) Manter operacionais as viaturas, máquinas e todo o equipamento integrante da empresa;
- f) Prestar informações sobre o sector;
- g) Registar e manter actualizado o cadastro dos veículos e equipamentos da direcção, assim como avarias e custos respectivos;
- h) Elaborar o cadastro de acidentes por veículo, por circuito e por condutor;
- i) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

CAPÍTULO VI

Direcção comercial e financeira

SECÇÃO I

Generalidades

Artigo 53.º

Direcção comercial e financeira

Incumbe à DCF:

- a) Gerir os recursos humanos afectos a esta direcção;
- b) Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional;
- c) Planear, programar, coordenar e controlar todas as actividades da direcção;
- d) Elaborar todos os documentos contabilísticos, tais como o relatório e contas e documentos previsionais;
- e) Gerir os recursos financeiros existentes;
- f) Elaborar manuais de procedimentos;
- g) Controlar todo o circuito e movimentação das receitas e despesas;
- h) Assegurar a fiabilidade dos registos e procedimentos contabilísticos;
- i) Tratar de forma centralizada e unitária a gestão económico-financeira da empresa;
- j) Disponibilizar instrumentos de análise, nomeadamente previsões e estatísticas auxiliares de gestão;
- k) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 54.º

Estrutura

A DCF compreende uma divisão comercial e financeira.

SECÇÃO II

Da divisão comercial e financeira

Artigo 55.º

Divisão comercial e financeira

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Gerir os recursos humanos afectos a esta divisão;
- c) Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional;
- d) Elaborar manuais de procedimentos;
- e) Planear, programar, coordenar e controlar todas as actividades da divisão;
- f) Disponibilizar instrumentos de análise, nomeadamente previsões e estatísticas auxiliares de gestão;
- g) Elaborar todos os documentos contabilísticos, tais como o relatório e contas e documentos previsionais;
- h) Gerir os recursos financeiros existentes;
- i) Controlar todo o circuito e movimentação das receitas e despesas;
- j) Assegurar a fiabilidade dos registos e procedimentos contabilísticos;

- k) Tratar de forma centralizada e unitária a gestão económico-financeira da empresa;
- l) Disponibilizar instrumentos de análise, nomeadamente previsões e estatísticas auxiliares de gestão;
- m) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 56.º

Micro estrutura

A divisão comercial e financeira compreende os seguintes sectores:

- a) Sector de processamento;
- b) Sector de atendimento;
- c) Sector de leituras;
- d) Sector de contabilidade;
- e) Sector da tesouraria;
- f) Sector do armazém;
- g) Sector de aprovisionamento e economato.

Artigo 57.º

Sector de processamento

Incumbe ao sector de processamento:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Controlar os movimentos dos documentos da tesouraria;
- c) Organizar e gerir as facturas e outros processos de natureza similar em colaboração com os sectores implicadas no processo;
- d) Apurar os valores de água elevada e distribuída, para tratamento estatístico;
- e) Processar a facturação e promover a sua expedição às várias entidades de cobrança;
- f) Lançar e conferir a liquidação da facturação;
- g) Efectuar a movimentação de contadores, substituições, desligações restabelecimentos e inserção de novos clientes;
- h) Digitalizar e manter operacional e actualizado o arquivo de contratos de clientes;
- i) Controlar a prestação de contas das várias modalidades de cobrança;
- j) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 58.º

Sector de atendimento

Incumbe ao sector de atendimento:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Assegurar o atendimento e encaminhamento do público;
- c) Elaborar ordens de serviço referentes a ligações, desligações e pedidos externos de execução de trabalhos;
- d) Colaborar no registo informático da receita diária;
- e) Registar os pedidos dos bancos para pagamentos por transferência bancária;
- f) Controlar as desligações por falta de pagamento;
- g) Elaborar contratos de prestação de serviços;
- h) Exercer as demais atribuições que lhe forem confiadas.

Artigo 59.º

Sector de leituras

Incumbe ao sector de leituras:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Efectuar a leitura dos contadores e respectivo tratamento informático;
- c) Receber as leituras trazidas pelos consumidores;
- d) Fiscalizar e detectar fraudes e anomalias no consumo de água e efectuar as consequentes participações;
- e) Verificar e controlar o cumprimento das disposições contidas em lei e regulamentos do âmbito da empresa municipal;
- f) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 60.º

Sector de contabilidade

Incumbe ao sector de contabilidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Proceder aos registos contabilísticos e patrimoniais, nos termos da legislação vigente;
- c) Controlar os movimentos de terceiros e processar os pagamentos;
- d) Emitir cheques;
- e) Supervisionar o trabalho de armazém;
- f) Conferir o balancete diário, sua movimentação e controlar a tesouraria;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 61.º

Sector da tesouraria

Incumbe ao sector da tesouraria:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Realizar a cobrança de receitas;
- c) Efectuar pagamentos de acordo com os procedimentos contabilísticos;
- d) Elaborar o balancete diário de fundos e documentos;
- e) Efectuar a conciliação de saldos com as entidades bancárias;
- f) Dar balanço dos saldos da tesouraria, em documentos e dinheiro;
- g) Efectuar os registos contabilísticos da sua actividade;
- h) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 62.º

Sector de armazém

Incumbe ao sector de armazém:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Receber e entregar materiais e ferramentas;
- c) Efectuar a conferência de materiais à sua guarda;
- d) Realizar a movimentação de contadores;
- e) Promover a organização dos boletins de trabalho do pessoal externo;
- f) Efectuar o tratamento informático dos movimentos do sector;

- g) Gerir as existências, organizando e mantendo actualizado o seu inventário;
- h) Manter operacional o arquivo geral do armazém;
- i) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 63.º

Sector de aprovisionamento e economato

Incumbe ao sector de aprovisionamento e economato:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Efectuar a gestão técnica e administrativa das compras, observando os procedimentos inerentes para aquisição dos materiais nas melhores condições;
- c) Realizar o tratamento informático dos movimentos do sector;
- d) Manter actualizado o arquivo geral do aprovisionamento;
- e) Efectuar a gestão do material do economato;
- f) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

CAPÍTULO VII

Direcção administrativa e recursos humanos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 64.º

Direcção administrativa e recursos humanos

Incumbe à DARH:

- a) Dar cumprimento às directrizes emanadas pelo conselho de administração;
- b) Planear, programar, coordenar e controlar todas as actividades da direcção;
- c) Gerir os recursos humanos afectos à direcção, incluindo o pessoal auxiliar administrativo;
- d) Assegurar as relações funcionais com as outras unidades da empresa, município de Portimão e demais órgãos;
- e) Promover a formação contínua do pessoal da empresa e da direcção;
- f) Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional;
- g) Elaborar manuais de procedimentos;
- h) Promover o planeamento estratégico dos recursos humanos da empresa;
- i) Supervisionar o gabinete de assuntos jurídicos da empresa;
- j) Supervisionar o gabinete de imagem e comunicação;
- k) Supervisionar o gabinete de higiene e segurança no trabalho;
- l) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 65.º

Estrutura

A DARH compreende uma divisão administrativa e recursos humanos.

SECÇÃO II

Da divisão administrativa e recursos humanos

Artigo 66.º

Atribuições

Incumbe à divisão administrativa e recursos humanos:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Dar cumprimento às directrizes emanadas pelo chefe de direcção;
- c) Planear, programar, coordenar e controlar todas as actividades da divisão;
- d) Elaborar manuais de procedimentos;
- e) Promover a formação contínua do pessoal da empresa;
- f) Efectuar o planeamento estratégico dos recursos humanos da empresa;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 67.º

Micro estrutura

A divisão administrativa e recursos humanos compreende as seguintes unidades:

- a) Gabinete de assuntos jurídicos;
- b) Sector da secretaria e arquivo;
- c) Sector de recursos humanos;
- d) Gabinete de higiene e segurança no trabalho;
- e) Gabinete de imagem e comunicação.

Artigo 68.º

Gabinete de assuntos jurídicos

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Emitir pareceres de natureza jurídica sobre todas as matérias respeitantes à empresa sempre que solicitado;
- c) Dar apoio na elaboração de regulamentos, normas e ordens de serviço;
- d) Instruir processos disciplinares e inquéritos;
- e) Assegurar a representação da EMARP em assuntos de natureza jurídica;
- f) Assessorar os processos de aquisição de bens e serviços e realização de empreitadas;
- g) Superintender a instrução dos processos de contra-ordenação;
- h) Obter, por solicitação do conselho de administração, os pareceres jurídicos externos considerados necessários;
- i) Recomendar a correcção de quaisquer deficiências no que diz respeito ao cumprimento de norma jurídicas de interesse para a EMARP;
- j) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 69.º

Sector da secretaria e arquivo

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Elaborar ofícios;
- c) Registrar correspondência recebida e expedida;

- d) Supervisionar o programa de gestão documental;
- e) Distribuir a correspondência para os diversos sectores;
- f) Executar de serviços administrativos de carácter geral, não específico de outros sectores que não disponham de apoio administrativo próprio;
- g) Organizar e arquivar todos os processos de carácter administrativo geral;
- h) Gerir a carteira de seguros da empresa, em colaboração com o responsável pela gestão do parque de viaturas;
- i) Organizar os assuntos a levar à reunião do conselho de administração;
- j) Preparar e distribuir as ordens de trabalho e documentação necessária;
- k) Lavrar as actas do conselho de administração;
- l) Organizar e manter actualizados os ficheiros das deliberações tomadas;
- m) Passar termos de justificações;
- n) Instruir e gerir os processos de contra-ordenação;
- o) Exercer as demais funções que lhe forem confiadas.

Artigo 70.º

Sector dos recursos humanos

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Organizar e manter actualizados os processos individuais dos colaboradores e respectivo agregado familiar para efeitos do código do Imposto de Rendimento de Pessoas Singulares (IRS);
- c) Pronunciar-se e executar todo o processo de tramitação relativo ao recrutamento, provimento, transferência, substituição, promoção e cessação de funções dos colaboradores;
- d) Assegurar o acolhimento dos colaboradores;
- e) Proceder ao processo administrativo de recrutamento e selecção;
- f) Assegurar a elaboração e divulgação da informação aos colaboradores;
- g) Elaborar estudos na área dos recursos humanos;
- h) Elaborar estatísticas;
- i) Estimar a verba orçamental destinada às despesas com os colaboradores;
- j) Elaborar o relatório único;
- k) Organizar, em colaboração com os restantes serviços, os processos de acidentes de serviço e doenças profissionais;
- l) Executar o expediente relativo às alterações dos quadros do pessoal;
- m) Promover o processamento de vencimentos e abonos;
- n) Lavrar contratos de trabalho, dando provimento a toda a tramitação subsequente;
- o) Elaborar listas de antiguidade;
- p) Instruir todos os processos referentes às prestações sociais dos colaboradores, e elaborar os mapas a remeter às entidades competentes;
- q) Promover a verificação do registo de assiduidade e pontualidade nos termos legais;
- r) Promover a avaliação de desempenho dos funcionários;
- s) Prestar informações sobre todos os assuntos inerentes ao sector;

- t) Assegurar a gestão dos auxiliares de serviços gerais e serviço de telefone;
- u) Exercer outras funções que lhe sejam confiadas.

Artigo 71.º

Gabinete de segurança e saúde no trabalho

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Articular as suas actividades com o médico do trabalho;
- c) Acompanhar as actividades levadas a cabo em matérias SST quer no exterior quer nos edifícios e elaborar relatórios específicos ao respectivo chefe de direcção;
- d) Instruir e informar todos os colaboradores sobre assuntos da segurança e saúde;
- e) Coordenar as actividades de SST;
- f) Elaborar e manter o programa de prevenção de SST;
- g) Elaborar e analisar as estatísticas de SST;
- h) Elaborar avaliações de risco e auditorias ao sistema de SST e comunicá-las à direcção para melhor decisão;
- i) Estruturar o sistema de formação e de informação dos colaboradores;
- j) Exercer outras funções que lhe sejam confiadas.

Artigo 72.º

Gabinete de imagem e comunicação

Incumbe a esta unidade:

- a) Participar em reuniões no âmbito direcção;
- b) Coordenar e implementar a estratégia de comunicação da EMARP;
- c) A edição das publicações internas e externas;
- d) A edição e actualização do site da EMARP e redes sociais;
- e) Elaborar relatórios, textos de divulgação e intervenção, e comunicados de imprensa;
- f) Organizar contactos com os meios de comunicação social;
- g) Apoiar a organização de eventos;
- h) Exercer outras funções que lhe forem confiadas.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 73.º

Criação dos órgãos e serviços

Ficam criados todos os órgãos e serviços, os quais serão instalados de acordo com as necessidades e conveniências da EMARP com respeito pelos limites legais estabelecidos para despesas com o pessoal.

Artigo 74.º

Organograma

O organograma que faz parte do presente anexo tem carácter meramente descritivo dos serviços em que se decompõe a orgânica da EMARP.

Artigo 75.º

Regulamentos internos

Competirá a cada direcção, de acordo com a estrutura aprovada, a elaboração de regulamentação de funcionamento onde se farão constar, designadamente, as formas de articulação entre unidades orgânicas neles integradas e outras, e a distribuição interna de tarefas, a submeter à aprovação do conselho de administração.

Artigo 76.º

Alteração das atribuições

As atribuições dos diversos serviços da presente estrutura orgânica poderão ser alteradas por deliberação do conselho de administração, sempre que razões de eficácia o justifiquem.

Artigo 77.º

Lacunas e omissões

As lacunas e omissões deste anexo serão resolvidas por interpretação do conselho de administração da EMARP.

Artigo 78.º

Alterações ao presente organograma

As alterações ao presente organograma deverão ser previamente comunicadas ao sindicato outorgante do presente AE.

ANEXO IV

Avaliação e desempenho

Artigo 1.º

Avaliação de desempenho

1- A EMARP deverá promover anualmente a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores, nos termos deste AE, desde que o trabalhador tenha no mínimo 6 meses de trabalho efectivo no ano a que se refere a avaliação.

2- A avaliação realiza-se em Fevereiro e reporta-se ao ano civil anterior.

Artigo 2.º

Princípios gerais da avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho consiste na apreciação do trabalho prestado por cada trabalhador.

2- A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes factores:

- a) Assiduidade;
- b) Pontualidade;
- c) Qualidade do trabalho;
- d) Interesse pelo trabalho;
- e) Sentido de responsabilidade;
- f) Produtividade;
- g) Colaboração com o grupo;
- h) Conhecimento das funções;

i) Iniciativa;

j) Disciplina.

3- Cada factor é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.

Artigo 3.º

Processo de avaliação

1- A avaliação de desempenho será efectuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo superior hierárquico do trabalhador.

2- A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.

3- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos factores, dispõe do prazo de dez dias úteis após entrega da ficha para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 100.ª deste AE.

4- A comissão paritária de acompanhamento emitirá um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos factores específicos.

5- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

6- Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a regular, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador, para abordagem dos aspectos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objectivas para a sua melhoria.

Artigo 4.º

Avaliação do pessoal dirigente e de chefia

1- O presente artigo aplica-se à avaliação do pessoal dirigente e de chefia.

2- A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes factores:

- a) Comunicação empática;
- b) Capacidade de decisão;
- c) Disponibilidade;
- d) Ética;
- e) Iniciativa/Criatividade;
- f) Inteligência emocional;
- g) Interação com os outros;
- h) Mudança;
- i) Liderança;
- j) Progredir na ambiguidade.

3- Cada factor é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.

Artigo 5.º

Processo de avaliação do pessoal dirigente e chefia

1- A avaliação de desempenho será efectuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo superior hierárquico do trabalhador.

2- A avaliação de desempenho do director geral será efectuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo conselho de administração e pelos chefes de direcção.

3- A avaliação de desempenho dos chefes de direcção será efectuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo administrador executivo ou pelo director geral, pelos restantes chefes de direcção e pelos respectivos chefes de divisão e de sector, quando existam.

4- O resultado da avaliação resulta da média ponderada das avaliações, na qual a avaliação do administrador executivo ou do director geral tem uma ponderação de 50 %, a avaliação dos subordinados tem uma ponderação de 25 % e a dos restantes chefes de direcção 25 %.

5- A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.

6- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos factores, dispõe do prazo de dez dias úteis após entrega da ficha para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 100.ª deste AE.

7- A comissão paritária de acompanhamento emitirá um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos factores específicos.

8- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

Artigo 6.º

Avaliação final

O resultado final da avaliação resulta da soma dos factores previstos nos artigos 2.º e 4.º

1- De acordo com a pontuação obtida, a classificação será a seguinte:

- a) Excelente: entre 45,6 e 50 pontos;
- b) Muito bom: entre 39,6 e 45,5 pontos,
- c) Bom: entre 34,6 e 39,5 pontos;
- d) Regular: entre 29,6 e 34,5 pontos;
- e) Insuficiente: inferior a 29,5 pontos.

ANEXO V

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

4- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho por determinação da empresa, os trabalhadores

participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para acções de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

Artigo 2.º

Plano de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objectivos da formação, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das acções, as matérias objecto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica;

e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2- Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, acções de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas certificadas.

4- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

5- O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa.

Artigo 3.º

Mínimo de horas anuais de formação

1- O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais acções de formação.

2- A formação certificada, prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada directamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

Artigo 4.º

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato.

3- Nos casos previstos no número anterior, o número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira acção de formação certificada.

4- Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto nos números 2 e 3 deste artigo, não for objecto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

5- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano.

Artigo 5.º

Formação de reconversão

1- A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Artigo 6.º

Relatório anual da formação contínua

1- A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada acção, respectiva carreira, acções realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2- O relatório deverá ser enviado à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, durante o primeiro trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

Artigo 7.º

Informação e consulta

1- O sindicato outorgante, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais de formação e sobre os relatórios anuais de

formação contínua, no prazo de 15 dias após a recepção de cada um destes.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Artigo 8.º

Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

ANEXO VI

Segurança e saúde no trabalho

Artigo 1.º

Objectivo

O presente anexo tem como objectivo promover a segurança e saúde nos locais de trabalho, assegurar a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores, assim como a prevenir os riscos profissionais, de forma a diminuir os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho e estabelecer a organização, competência e funcionamento da actividade da EMARP na área da segurança e saúde no trabalho, doravante designada SST.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2- A empresa é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 3.º

Obrigações gerais do empregador

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado, sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e, apenas durante o tempo estritamente necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir;

o) Na aplicação das medidas de prevenção, a empresa deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em

qualquer caso, a evolução da técnica.

3- A EMARP suporta os encargos com a organização e funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras acções dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

4- Para os efeitos previstos no número anterior, compete ao médico do trabalho determinar quais os exames, avaliações de exposições, testes e outras acções dos riscos profissionais e vigilância da saúde que se inserem no âmbito da saúde do trabalho e quais os que ficam fora deste âmbito.

5- A EMARP deve observar as prescrições legais assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- A EMARP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e segundo instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, afastarem-se do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomar outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 5.º

Responsabilidade do conselho de administração

Compete ao conselho de administração:

- a) Promover locais de trabalho em condições de higiene e segurança;
- b) Promover a elaboração do programa de segurança e saúde;
- c) Assegurar que o programa de segurança e saúde é cumprido por todos os intervenientes;
- d) Assegurar treino e formação aos trabalhadores;
- e) Promover a vigilância da higiene, saúde e segurança no trabalho;
- f) Promover a existência permanente de equipamentos individuais e colectivos de segurança;
- g) Promover o cumprimento do estabelecido pela empresa em termos de SHT;
- h) Apoiar os técnicos de segurança nas suas actividades de prevenção e protecção;
- i) Avaliar o desempenho do sistema da segurança e saúde.

Artigo 6.º

Responsabilidade dos dirigentes e chefias

Os dirigentes e as chefias devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança e saúde no trabalho, na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde, designadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir os princípios e os objectivos fixados na empresa em termos de SST;
- b) Corrigir actos inseguros e condições perigosas;
- c) Assegurar que só o pessoal devidamente formado e autorizado pode operar com equipamentos de trabalho perigosos;
- d) Elaborar os autos de notícia e colaborar na investigação dos acidentes e incidentes;
- e) Inspeccionar as áreas de trabalho e tomar medidas correctivas e preventivas em conformidade com a avaliação de riscos ocupacionais em vigor na empresa;
- f) Alertar o técnico de SST para acompanhar os trabalhos em caso de actividades com risco elevado, designadamente: soterramento, espaços confinados e trabalhos em altura;
- g) Informar por escrito o respectivo superior hierárquico ou, inexistindo este, o conselho de administração, sobre o não cumprimento do estabelecido pela empresa quer em fi-

chas de procedimento de segurança quer nas medidas previstas na avaliação de riscos.

Artigo 7.º

Responsabilidade dos técnicos de segurança

1- Compete aos técnicos superiores de segurança organizar, desenvolver, coordenar e controlar as actividades de prevenção e protecção contra os riscos profissionais em contexto de trabalho, através das seguintes actividades:

- a) Colaborar na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planear e implementar o correspondente sistema de gestão;
 - b) Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais;
 - c) Conceber, programar e desenvolver medidas de prevenção e de protecção;
 - d) Coordenar tecnicamente as actividades de segurança e higiene no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e higiene no trabalho;
 - e) Participar na organização do trabalho;
 - f) Gerir o processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção;
 - g) Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa;
 - h) Promover a informação e a formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
 - i) Promover a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa, preparando e disponibilizando a necessária informação específica;
 - j) Dinamizar processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
 - k) Desenvolver as relações da empresa com os organismos da Rede Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais
- 2- Nos termos do disposto na alínea d) do número anterior, compete aos técnicos profissionais de segurança desenvolver as actividades de prevenção e de protecção contra os riscos profissionais, nomeadamente:
- a) Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção de riscos profissionais da empresa;
 - b) Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
 - c) Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de protecção;
 - d) Colaborar na concepção de locais, postos e processos de trabalho;
 - e) Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção;
 - f) Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
 - g) Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
 - h) Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
 - i) Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;

j) Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Artigo 8.º

Direito de Informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem dispor de informação adequada e actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam relativos ao posto de trabalho ou função;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior, deve ser sempre facultada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas e/ou entidades.

Artigo 9.º

Direito de formação

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e as características do posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas actividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- A EMARP, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela EMARP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a EMARP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

Artigo 10.º

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto

noutras disposições deste AE e da lei, a EMARP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das actividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de protecção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores dispõem de quinze dias para emitir o respectivo parecer.

5- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pela EMARP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

6- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

7- Na eventualidade da EMARP não acolher o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos do número 4 artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

8- As consultas feitas pela EMARP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respectivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio,

organizado pelo órgão ou serviço.

9- Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Artigo 11.º

Representantes dos trabalhadores

1- Entendem-se por representantes dos trabalhadores, doravante designados RT, as pessoas eleitas nos termos da legislação em vigor, para exercerem funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

3- Podem eleger ou ser eleitos quaisquer trabalhadores ao serviço da EMARP.

4- O número de representantes dos trabalhadores é o definido na legislação em vigor, tendo em conta o número total de trabalhadores ao serviço da empresa à data da eleição.

5- O exercício das funções destes representantes não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

6- A EMARP garante aos representantes dos trabalhadores, formação suficiente e adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como a sua actualização, quando necessária.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

8- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma, aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

Artigo 12.º

Processo de eleição

1- Os trabalhadores, ou sindicato que tenha trabalhadores representados, que promovem a eleição, comunicam aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e à EMARP, a data do acto eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- A EMARP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do acto eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do acto eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do acto eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços compe-

tentes do ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efectivos quer os eleitos como suplentes.

5- A EMARP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções.

6- Os membros das mesas são dispensados do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que houver lugar a eleições, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

Artigo 13.º

Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação colectiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à EMARP, por escrito e justificadamente, com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no número 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 14.º

Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho

1- A EMARP compromete-se a colocar ao dispor dos representantes dos trabalhadores as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida no artigo 8 do presente anexo, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo 9.º do presente anexo, a EMARP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os representantes dos trabalhadores podem solicitar a intervenção de autoridades inspectivas, designadamente das que estão afectas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efectuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pela empresa.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direcção, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afecta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada acta que deve ser assinada por todos os presentes.

9- Da acta deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

Artigo 15.º

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Por vontade das partes, expressa em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão, de natureza paritária, é constituída por igual número de efectivos e suplentes, em representação da entidade empregadora e dos trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores escolhem, entre si, os membros efectivos e suplentes a que tenham direito, tendo em consideração que não devem integrar a comissão a totalidade dos membros eleitos.

4- No que respeita aos representantes da EMARP, a comissão não deve integrar o médico do trabalho nem o técnico de segurança, em respeito pelo princípio de isenção da actividade destes profissionais.

5- Quando a comissão assim o entenda, devem os profissionais acima referidos participar das reuniões, sem que tenham direito de voto.

Artigo 16.º

Competências da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- A comissão é de natureza consultiva, informativa e promotora da melhoria das condições de trabalho.

2- Compete à comissão:

a) Analisar relatórios, informações e dados estatísticos produzidos na área da segurança e saúde no trabalho, designadamente os elementos disponíveis relativos aos acidentes e doenças relacionadas com o trabalho;

b) Realizar visitas aos locais de trabalho no âmbito da ava-

liação de riscos;

c) Emitir pareceres sobre o plano e relatório de actividades para a área de segurança e saúde no trabalho;

d) Fiscalizar o cumprimento do presente clausulado e demais legislação em vigor no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

e) Propor iniciativas no âmbito da prevenção de riscos, tendo em vista a melhoria contínua das condições de trabalho.

Artigo 17.º

Funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- O mandato da comissão é de três anos.

2- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente de três em três meses com todos os seus elementos.

3- A comissão será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

4- O secretariado da comissão convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

5- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança e saúde com oito dias úteis de antecedência.

6- Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

7- A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

8- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

9- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

10- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

11- O tempo despendido nas reuniões referidas nos números anteriores não afecta o crédito mensal de oito horas dos representantes dos trabalhadores.

12- A existência da comissão não impede nem condiciona a actuação dos representantes eleitos pelos trabalhadores, os quais gozam de autonomia para o cabal exercício das suas funções.

Artigo 18.º

Serviço de segurança e saúde no trabalho (SST)

1- Os serviços de segurança e saúde no trabalho são constituídos pelos serviços de segurança no trabalho (ST) e pelo serviço de saúde ocupacional (SSO).

2- A EMARP garante a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, os quais abrangem todos os trabalhadores.

3- As actividades técnicas de higiene e segurança no trabalho devem ser exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área de higiene e segurança no trabalho, devidamente certificados.

4- Os profissionais referidos no número anterior exercem

as respectivas actividades com autonomia técnica, em respeito pelo disposto no artigo 7.º do presente anexo.

Artigo 19.º

Actividades principais

1- Os serviços de SST devem tomar medidas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, os serviços de SST devem garantir a realização das seguintes actividades:

a) Identificar os riscos previsíveis em todas as actividades da EMARP na concepção ou construção de instalações, de locais, métodos e organização do trabalho, assim como na selecção e manutenção de equipamentos, substâncias ou produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando tal não seja possível, com vista à sua limitação e/ou à limitação das suas consequências;

b) Planear a prevenção integrando, a todos os níveis e para o conjunto das actividades da EMARP, a avaliação de riscos e as respectivas medidas de prevenção e protecção;

c) Proceder à avaliação de riscos, elaborando os respectivos relatórios;

d) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, assegurar e acompanhar a implementação das medidas nele adoptadas e zelar pela sua avaliação regular, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;

e) Sem prejuízo de outras que se mostrem necessárias, a avaliação referida na alínea anterior deve ser feita, pelo menos, uma vez por ano;

f) Participar na elaboração e implementação do plano de emergência nos diversos edifícios municipais, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de pessoas e primeiros socorros;

g) Promover o funcionamento integrado da equipa de emergência, responsável por assegurar a prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas;

h) Colaborar na elaboração de planos de segurança;

i) Supervisionar o aprovisionamento dos meios destinados à prevenção e protecção, individual e colectiva, designadamente o aprovisionamento, validade e conservação dos equipamentos de protecção individual, a instalação e manutenção de sinalização de segurança nos locais de trabalho e a coordenação de medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

j) Cooperar com o serviço de saúde ocupacional na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, bem como organizar e manter actualizados os registos informativos relativos a cada trabalhador;

k) Dar especial atenção às condições de trabalho de trabalhadores que se encontram em situações de maior vulnerabilidade;

l) Conceber e desenvolver, de forma integrada, programas de sensibilização e formação para a prevenção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, incidindo sobre a prevenção de riscos, as respectivas medidas de prevenção e protecção e a forma como se aplicam em cada profissão;

m) Sem prejuízo de outros temas, no âmbito dos programas referidos na alínea anterior, devem ser abordadas a prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho em particular, bem como a prevenção das lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e do consumo de álcool e outras substâncias psicoactivas em contexto laboral;

n) Apoiar as actividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores;

o) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspecções internas;

p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias e elaborar o relatório anual a enviar à Autoridade para as Condições de Trabalho;

q) Analisar as causas de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, bem como elaborar as respectivas participações obrigatórias e relatórios internos;

r) Organizar ou cooperar na realização de simulacros a realizar;

s) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho.

3- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

a) Resultados das avaliações de riscos profissionais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;

b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência superior a três dias úteis por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspectiva da segurança e saúde no trabalho;

c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que, independentemente da sua duração, originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade;

d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetido pelo serviço de pessoal e, no caso de doença profissional, a relação das doenças participadas;

e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem proceder a visitas regulares aos locais de trabalho, com vista a manter actualizado o seu conhecimento sobre as condições de trabalho existentes.

5- Os serviços de segurança e saúde no trabalho desenvolvem a sua actividade em estreita articulação com o conselho de administração da EMARP, gozando, para o efeito, da devida autonomia técnica.

Artigo 20.º

Serviço de saúde ocupacional

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

2- Enquanto a EMARP tiver mais de 250 trabalhadores, o

médico do trabalho é coadjuvado por enfermeiro com experiência adequada.

3- A EMARP deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da sua actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do trabalhador.

4- As consultas de vigilância da saúde devem ser efectuadas pelo médico do trabalho.

5- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, realizados antes da admissão do trabalhador ao serviço ou, se a urgência o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, realizados anualmente para os trabalhadores com menos de 18 anos e com mais de 50 anos e realizados de dois em dois anos, para todos os outros trabalhadores;

c) Exames ocasionais, realizados sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais do trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias, motivada por doença ou acidente.

7- Para complementar a observação e formular uma opinião precisa, o médico do trabalho pode ainda solicitar a realização de exames adicionais ou pareceres médicos especializados.

8- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção de riscos, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, sem pôr em causa os prazos inscritos no número 5 deste artigo.

9- No âmbito da promoção da saúde, o médico do trabalho deve ainda acompanhar a execução do plano de vacinação obrigatória e, em particular, do plano de vacinação contra a hepatite B para trabalhadores que exercem actividades de maior risco.

10- Organizar ou cooperar na realização de rastreios em áreas de maior risco, em parceria, ou não, com o Serviço Nacional de Saúde.

11- O médico do trabalho exerce as suas funções com independência técnica e em estrita obediência aos princípios da deontologia profissional.

Artigo 21.º

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na EMARP, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Artigo 22.º

Ficha de aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos da EMARP.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

4- A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura como a aposição da data de conhecimento.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este é prestado se revelarem nocivas para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicá-lo aos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador assim o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde, ou outro médico indicado pelo trabalhador.

Artigo 23.º

Normas supletivas e interpretação

1- Em tudo o que for omissa no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação deste anexo serão resolvidos pela EMARP, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

ANEXO VII

Prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias psicoactivas

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito e objecto

1- O presente anexo estabelece os procedimentos a adoptar na prevenção e consumo de álcool e drogas em meio laboral, de acordo com a lei vigente.

2- Este anexo tem como finalidade prioritária contribuir para a saúde e bem-estar de todos e todas os que, independentemente do vínculo, natureza das funções que exerçam e/ou das responsabilidades que tenham, exercem a sua actividade na EMARP, salvaguardando a sua segurança nos locais de trabalho.

3- A EMARP actuará sempre com vista à reabilitação de trabalhador com problemas relacionados com o consumo de álcool e substâncias psicoactivas.

4- Podem ser submetidos a testes de controlo de alcoolemia e drogas todos os trabalhadores, designadamente aque-

les que em exercício de funções e dada a natureza do seu posto de trabalho, exerçam actividades que exijam elevado nível de perícia e/ou envolvam especiais riscos para a segurança e saúde dos próprios ou de terceiros.

5- Os testes realizados no âmbito do número anterior têm que ser concretamente justificados.

Artigo 2.º

Definições

Para o disposto no presente anexo, entende-se por:

a) Bebida alcoólica: toda a bebida que, por fermentação, destilação ou adição, contenha um título alcoométrico superior a 0,5 l;

b) Droga: termo que se emprega com vários sentidos:

i. No sentido médico, é toda a substância que pode evitar ou curar uma doença, ou melhorar o bem-estar físico ou psicológico de uma pessoa: analgésicos, anti-histamínicos, anti-reumáticos, indutores de sono, anti-depressivos e tranquilizantes, entre outros;

ii. Na linguagem comum, o termo refere-se a substâncias psicoactivas e, em particular, às drogas ilícitas ou ilegais, entre as quais destacamos: haxixe, heroína, cocaína, ecstasy, LSD, morfina;

iii. Em contexto laboral, a expressão «álcool e outras drogas» destina-se a chamar a atenção para o facto de substâncias como o tabaco, o álcool, o café, o chá ou o cacau serem drogas, apesar de legais;

iv. Para efeitos do presente clausulado, o termo «droga» reporta-se ao conceito utilizado em linguagem comum.

c) Substância psicoactiva: uma substância que, quando ingerida, bebida, injectada, fumada, inalada pode alterar o humor, comportamento e processo cognitivo, por afectação do sistema nervoso central;

d) Tolerância: capacidade do organismo para reagir mais ou menos ao álcool ou drogas. O consumo regular provoca uma maior tolerância, levando o organismo a precisar de ingerir mais quantidade para produzir os efeitos pretendidos;

e) Dependência: necessidade que a pessoa tem de ingerir, repetidamente, doses de álcool, drogas ou medicamentos, para se sentir bem ou para que não se sinta mal.

f) Alcoolismo: problema de saúde primário, crónico cujo desenvolvimento e manifestações são influenciados por factores genéticos, psicossociais e ambientais. O problema é frequentemente progressivo e fatal. Caracteriza-se por um controlo deficiente contínuo ou periódico sobre o consumo de bebidas alcoólicas, obsessão com o álcool, consumo de bebidas alcoólicas apesar das consequências adversas e distorção do pensamento, nomeadamente negação.

Artigo 3.º

Campanhas de prevenção

A EMARP e o sindicato outorgante comprometem-se a desenvolver acções de informação, sensibilização e formação sobre o consumo de álcool e drogas, destinadas a todas as pessoas que desempenham funções no âmbito da empresa, independentemente do seu vínculo profissional.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo pois ser exercida qualquer medida de pressão ou coacção para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, a EMARP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções nos termos definidos na legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores bem como as suas estruturas sindicais, participam em todas as fases deste processo, designadamente na sua concepção, implementação, acompanhamento e avaliação do presente anexo.

CAPÍTULO II

Realização de testes para controlo de álcool e drogas

Artigo 5.º

Competência para a realização de exames

1- A realização de testes de controlo de álcool e/ou drogas é feita por solicitação e/ou responsabilidade do médico do trabalho ou por entidade protocolada para o efeito.

2- Quando a realização de testes é efectuada por entidade protocolada, fica a mesma obrigada por contrato escrito, ao cumprimento do sigilo médico inerente à realização dos testes referidos no número 1 deste artigo.

3- Os testes são realizados por profissionais de saúde, em local reservado por estes e destinam-se, exclusivamente, a verificar a aptidão do trabalhador/a para o desempenho das suas funções.

Artigo 6.º

Testes de despistagem do consumo de álcool e/ou drogas

1- A determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) é feita através da análise do ar expirado (TAE), utilizando um alcoolímetro, devidamente aprovado, ou por meio de métodos biológicos.

2- A determinação de drogas é realizada por meio de kit rápido ou, também ela, por meio de métodos biológicos.

Artigo 7.º

Métodos biológicos

1- Para além dos exames referidos no artigo anterior, poderá ser feita colheita através de métodos biológicos.

2- A recolha por métodos biológicos assenta, fundamentalmente, em análises ao sangue ou à urina.

3- Os métodos biológicos podem ser utilizados para:

a) Determinação imediata da taxa de álcool no sangue, dispensando o alcoolímetro;

b) Realização da contraprova, no caso desta ter sido solicitada pelo trabalhador;

c) Determinação imediata da presença de substâncias psicoactivas.

Artigo 8.º

Realização dos testes

1- Os testes são aplicados, conforme disposto no número 4 do artigo 1.º do presente anexo, por sorteio aleatório.

2- Antes da realização dos referidos testes, o trabalhador deve ser devidamente informado sobre a finalidade do mesmo, quem tem acesso à informação e as condições, momento e realização do controlo.

3- O trabalhador pode, se assim o entender, solicitar a presença de uma testemunha de sua confiança durante a realização do teste.

4- A recusa do trabalhador em realizar os testes não pode levar à presunção de que este se encontra sob efeito das substâncias a controlar.

5- Em caso de recusa injustificada por parte do trabalhador, este pode incorrer na violação do dever de obediência.

Artigo 9.º

Resultados de exames

1- Partindo do princípio enunciado pela Organização Mundial de Saúde, segundo o qual a mesma quantidade de bebida, ingerida pela mesma pessoa, pode resultar em taxas de alcoolemia diferentes, consoante o estado psicológico e a situação em que esta se encontra:

a) Os resultados obtidos pela realização dos testes devem ser analisados caso a caso;

b) Tomando como referência a taxa de 0,5 gramas de álcool no sangue, caberá sempre ao médico do trabalho determinar se o trabalhador está ou não apto para a execução das suas tarefas em condições que garantam a sua segurança e saúde, bem como a de terceiros.

2- A presença de drogas no organismo é considerada como resultado positivo.

3- O trabalhador será imediatamente informado do resultado dos testes, podendo requerer, por escrito, que lhe seja feita uma contraprova em instituição hospitalar ou em laboratório autorizado e indicado pelo trabalhador.

4- Os encargos inerentes à contraprova são suportados pela EMARP.

Artigo 10.º

Obrigações de sigilo

1- Os valores obtidos na realização dos testes de controlo de álcool e/ou drogas são registados pelo médico do trabalho na «ficha clínica» do trabalhador, devendo o médico entregar uma cópia da mesma ao trabalhador sempre que esta seja solicitada.

2- Qualquer informação relativa à saúde do trabalhador é de acesso restrito do médico do trabalho ou, sob sua direcção e controlo, a outros profissionais de saúde obrigados por sigilo profissional, em virtude do que os resultados enunciados no ponto anterior não podem ser fornecidos, sob qualquer pretexto, a outra entidade que não às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspectiva do Ministério responsável pela área laboral.

3- Com base na ficha clínica, o médico do trabalho preenche a «ficha de aptidão», onde indica se o trabalhador está ou não apto para desempenhar as suas funções, garantindo que da mesma não constam quaisquer elementos que envolvam sigilo profissional.

4- Se concluir pela inaptidão do trabalhador e sendo caso disso, o médico do trabalho deve sugerir outras funções que este possa desempenhar.

5- Da ficha de aptidão deve ser dada cópia ao sector de recursos humanos da EMARP.

Artigo 11.º

Problemas de saúde relacionados com o álcool e/ou drogas

1- Os trabalhadores que sofrerem de problemas relacionados com o álcool e/ou drogas devem receber o mesmo tratamento que os trabalhadores que sofrem de outros problemas de saúde.

2- A informação relativa a problemas relacionados com o álcool e/ou drogas não deve ser incluída no processo pessoal do trabalhador mas arquivada em separado.

3- Quando os problemas enunciados no número 1 deste artigo determinem a inaptidão do trabalhador para o desempenho das suas tarefas, a EMARP deve, através do médico do trabalho, ajudar o trabalhador no aconselhamento, tratamento e reabilitação necessárias.

4- O trabalhador só pode ser orientado para aconselhamento, tratamento e reabilitação se essa for sua vontade expressa.

Artigo 12.º

Avaliação do clausulado

1- Sem prejuízo de outras avaliações, as cláusulas constantes do presente anexo são analisadas e avaliadas anualmente.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores bem como as suas estruturas sindicais, são parte integrante no processo de avaliação referido, garantindo a efectivação dos direitos de informação, consulta e negociação em sede de segurança e saúde no trabalho.

ANEXO VIII

Utilização de vestuário e equipamentos de segurança

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objectivo

O presente anexo tem por objectivo estabelecer um conjunto de procedimentos e normas de utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual (EPI), usados genericamente por todos os trabalhadores que a EMARP considere necessária a sua utilização, independentemente do seu vínculo laboral, com o intuito de proteger os trabalhadores dos riscos a que estão expostos nos seus locais e postos de trabalho, bem como de promover a melhoria da prestação de serviços e da imagem no exercício das suas actividades.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1- Este anexo aplica-se, sem prejuízo de outros que venham a ser considerados, a todos os trabalhadores que, independentemente do local e posto exercem funções:

- a) De atendimento e/ou em contacto directo com o público;
- b) De natureza operacional;
- c) Fiscalização;
- d) Leitores de consumos.

2- Estão ainda abrangidos todos os trabalhadores e terceiros que, em qualquer circunstância e independentemente da duração, visitem um local ou posto onde a utilização de equipamento de protecção individual e/ou de fardamento, é obrigatória.

Artigo 3.º

Princípios gerais

No âmbito da decisão sobre as medidas de protecção a adoptar e sem prejuízo do respeito por outros princípios, a EMARP obriga-se a respeitar os seguintes princípios de prevenção:

- a) Combater os riscos na origem e eliminá-los sempre que possível;
- b) Dar prioridade às medidas de protecção colectiva sobre as medidas de protecção individual;
- c) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- d) Limitar a exposição dos trabalhadores ao risco;
- e) Procurar a melhoria constante dos níveis de protecção.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Obrigações da EMARP

1- Constituem obrigações da EMARP:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores, o fardamento e equipamentos de protecção individual, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre os diversos riscos, as medidas de protecção e prevenção existentes, bem como sobre a correta utilização dos respectivos EPI e as consequências a que se expõem face à sua não utilização;
- c) Garantir que os EPI só são utilizados pelo trabalhador a quem foram confiados.

2- Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador, fica sujeita a autorização expressa da EMARP, que assegura as medidas necessárias à salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

Artigo 5.º

Obrigações dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Utilizar correctamente o equipamento de protecção individual e/ou fardamento atribuído, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;
- b) Zelar pela boa conservação e higiene de todas as peças que lhe forem atribuídas;
- c) Participar ao superior hierárquico, de imediato ou em tempo útil, todas as avarias ou deficiências;
- d) Os trabalhadores que deixem de exercer funções que o justifiquem ou mesmo que deixem de prestar serviço na EMARP devem entregar no sector de armazém ou outro designado todas as peças de vestuário que lhe estavam atribuídas na semana seguinte ao último dia de serviço e mediante comprovativo de entrega.

Artigo 6.º

Fardamento

1- Sem prejuízo de outras orientações que possam vir a ser definidas, considera-se fardamento, ou vestuário, o conjunto de peças de roupa, distribuído gratuitamente pela EMARP a cada trabalhador, conforme o disposto no artigo 12.º do presente anexo, para uso exclusivo da sua actividade, com o objectivo de resguardar o trabalhador e melhorar a imagem da organização.

2- A escolha do fardamento deve obedecer aos requisitos de conforto e eficácia e ter em conta as condições climatéricas do local e período do ano em que é utilizado, nos termos da legislação aplicável.

3- Para além do disposto no número 2 deste artigo, o vestuário destinado aos trabalhadores deve ter um desenho e confecção adequado, que permita liberdade de movimentos, permeabilidade à transpiração.

4- Os trabalhadores da EMARP, designadamente os que realizam serviço exterior e/ou de atendimento à população estão na «primeira linha de contacto» com os utentes, razão pela qual que devem estar nominalmente identificados.

5- A identificação referida no número anterior deve ser utilizada de forma a ser de fácil leitura para a população.

Artigo 7.º

Equipamento de protecção individual

1- É equipamento de protecção individual (EPI), todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e para a sua saúde.

2- O equipamento de protecção individual é de uso estritamente pessoal.

3- Os EPI devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados por medidas de protecção colectiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.

4- Em casos excepcionais e devidamente justificados, o EPI pode ser utilizado por mais do que um trabalhador, cabendo, neste caso à EMARP, tomar as necessárias medidas para salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

Artigo 8.º

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores e seus representantes devem dispor de informação sobre todas as medidas a ter em consideração em relação à segurança e saúde na utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual.

2- Os representantes eleitos pelos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, nos termos da legislação habilitante, na escolha dos EPI, bem como quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

Artigo 9.º

Restrições ao uso de fardamento e/ou EPI

1- O fardamento e/ou os EPI destinam-se a uso exclusivo no local de trabalho, durante o período de trabalho e/ou a realização de tarefas que deles careçam.

2- O fardamento e/ou EPI não podem, sob qualquer pretexto, ser utilizados fora do contexto laboral.

Artigo 10.º

Cacifos

1- A cada trabalhador é atribuído um ou mais cacifos (consoante se mostre necessário) para utilização exclusiva, obrigatoriamente identificado exteriormente com o nome do utilizador.

2- Os cacifos destinam-se, exclusivamente, à colocação do

fardamento e/ou EPI, bem como da roupa de utilização particular, fisicamente separadas uma da outra.

CAPÍTULO III

Fardamento ou fato de trabalho

Artigo 11.º

Composição e duração do fardamento

1- O vestuário de trabalho deve ser adequado às funções efectivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a sua categoria profissional.

2- Sem prejuízo de outras que possam vir a ser necessárias, a substituição do vestuário de trabalho deve respeitar o período de duração estipulado pela EMARP.

3- A designação das peças do fato de trabalho, o número de unidades e o período de duração constam de regulamento específico a elaborar pelas partes outorgantes no prazo de 90 dias a contar da data em vigor do presente AE.

Artigo 12.º

Aquisição e requisição de fardamento

1- O fato de trabalho é entregue ao trabalhador no momento da admissão na EMARP ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização.

2- A requisição de fardamento efectuar-se-á nos termos a definir no regulamento previsto no número 3 do artigo anterior.

3- Verificando-se a necessidade da substituição do fardamento, a EMARP obriga-se à entrega do fato de trabalho confeccionado de imediato ou em tempo útil, não podendo exceder os 90 dias, salvo por falta imputável ao fornecedor.

4- As entregas de fatos de trabalho são realizadas mediante devolução de material idêntico a substituir.

Artigo 13.º

Manutenção e limpeza

1- Na manutenção e limpeza do fardamento devem ser observadas correctamente as instruções de lavagem e limpeza, bem como do número de ciclos de limpeza que se podem realizar, de forma a não prejudicar o nível de desempenho do material distribuído.

2- Compete à chefia directa do trabalhador verificar da existência e estado de limpeza e conservação dos fatos fornecidos, diligenciando pela respectiva substituição quando necessária.

CAPÍTULO IV

Equipamentos de protecção individual

Artigo 14.º

Adequação dos equipamentos de protecção individual

Os EPI devem ser adequados às funções efectivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a categoria profissional que detenham.

Artigo 15.º

Características gerais dos equipamentos de protecção individuais.

1- Os EPI devem ter as seguintes características gerais:

- a) Ser adequados aos riscos que se pretendem prevenir;
- b) Respeitar as normas de concepção e fabrico, conforto e eficácia;
- c) Atender às exigências ergonómicas e de saúde do trabalhador;
- d) Constituir o mínimo de embaraço aos movimentos e destreza do trabalhador;
- e) Ser compatíveis com outros EPI que o trabalhador tenha que utilizar em simultâneo.

2- Os EPI não deverão constituir, eles próprios, um risco maior do que aquele que visam prevenir.

3- A aquisição de EPI deverá ser feita em conformidade com as normas e requisitos de homologação oficialmente reconhecidos.

Artigo 16.º

Escolha dos EPI

Compete à EMARP, em cooperação e consulta aos representantes dos trabalhadores eleitos para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores:

- a) Avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores em cada situação de trabalho;
- b) Identificar o equipamento de protecção individual necessário a cada situação tendo em conta os seus requisitos.

Artigo 17.º

Utilização de EPI

1- É obrigatória a utilização de equipamentos de protecção individual adequados nas seguintes situações:

- a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, directamente a um risco não susceptível de ser anulado ou reduzido através de protecção colectiva, em conformidade com o disposto na avaliação de riscos;
- b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a protecção do trabalhador;
- c) Como recurso temporário ou em caso de emergência.

2- O trabalhador que se apresente sem EPI será impedido de iniciar o serviço.

3- Só será permitida a utilização de EPI fornecidos pela EMARP.

4- Sempre que o trabalho seja realizado na via pública, para além da sinalização obrigatória de estrada, todos os equipamentos utilizados devem ser de alta visibilidade.

5- As chefias directas devem cumprir e assegurar-se de que os trabalhadores sob sua responsabilidade cumprem as normas de utilização e conservação dos EPI.

Artigo 18.º

Aquisição e entrega de EPI

1- Os EPI são entregues ao trabalhador no momento da admissão na EMARP ou quando inicia funções que obrigam à

sua utilização, mediante assinatura de documento comprovativo.

2- A atribuição de EPI deverá ter em conta as funções específicas a desempenhar por cada trabalhador.

3- No momento da entrega dos EPI, todos os trabalhadores devem ser informados, por escrito, sobre a utilização, durabilidade e funcionalidade das peças fornecidas, bem como das suas responsabilidades em relação às mesmas.

4- No momento da entrega dos EPI e antes da sua utilização, o trabalhador deve ainda verificar a sua integridade e dar conhecimento de qualquer deficiência susceptível de diminuir o seu nível de protecção.

5- O trabalhador deve solicitar atempadamente os EPI, sempre que preveja que os mesmos deixarão de oferecer, a curto prazo, um nível de protecção normal adequado.

6- A requisição dos EPI será efectuada através de impresso próprio, devidamente preenchido e assinado pelas partes.

7- A substituição dos EPI antes do fim do prazo previsto deverá ser devidamente justificada.

8- As entregas de EPI são realizadas mediante devolução do material danificado.

9- Sem prejuízo do disposto no número 2 deste artigo, a designação dos EPI a atribuir, o número de unidades e o período de duração dos mesmos constam de regulamento específico a elaborar pelas partes outorgantes no prazo de 90 dias a contar da data em vigor do presente AE.

Artigo 19.º

Manutenção e conservação dos EPI

1- A manutenção dos EPI deve ser adequada, utilizando para o efeito, produtos de limpeza que não coloquem em causa as suas características, a saúde e a segurança do trabalhador.

2- Durante o período em que os EPI não estão a ser utilizados, devem ser mantidos em locais limpos e secos e, se possível, isolados em recipientes e/ou sacos, de acordo com as instruções do fabricante ou, na sua falta, de acordo com as instruções da empresa.

3- No final do período de trabalho, os EPI devem ser guardados nas instalações da EMARP, designadamente nos caifos atribuídos e salvaguardadas as devidas condições de acondicionamento e conservação.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 20.º

Vestíários, lavabos, balneários e instalações sanitárias

1- A EMARP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestíários, lavabos, balneários e instalações sanitárias para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens, bem como o respeito pela privacidade.

3- Os vestiários devem ser bem iluminados e ventilados, comunicar directamente com a zona de chuveiros e lavatórios e ter armários individuais e assentos em número suficiente para os trabalhadores.

4- Os trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes, infectantes, humidade e sujidade, devem dispor de armários duplos, de forma a permitir a separação entre a roupa pessoal e a roupa de trabalho.

5- Os chuveiros devem estar colocados em local com dimensões adequadas para que os trabalhadores cuidem da sua higiene em condições aceitáveis e seguras, bem como devem estar munidos de água quente e fria.

6- As retretes devem ser instaladas em compartimentos com tiragem de ar directa para o exterior e com porta independente a abrir para fora, provida de fecho.

Artigo 21.º

Primeiros socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EMARP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 22.º

Conhecimento aos funcionários

Este anexo é do conhecimento obrigatório de todos os trabalhadores da EMARP, devendo ser promovidas as adequadas medidas de divulgação, nomeadamente a afixação nos locais de trabalho.

Artigo 23.º

Procedimento disciplinar

A violação culposa das normas presentes neste anexo é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 24.º

Normas supletivas

1- Em tudo o que for omissivo no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação do presente anexo serão resolvidas pela EMARP, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

ANEXO IX

Trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

O presente anexo aplica-se aos trabalhadores da empresa que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente anexo já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2- Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo previamente a nova prestação de trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1- «Horário de turnos rotativos» - é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2- «Regime da laboração contínua» - é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3- «Folgas de compensação» - são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4- «Descanso compensatório» - é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1- Compete à empresa, auscultando de forma não vinculativa a comissão sindical ou os delegados sindicais quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

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

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

Artigo 6.º

Período de trabalho

1- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, sempre que possível a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo.

2- O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

3- Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

4- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores 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 empresa e os 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.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1- As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2- Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1- O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal.

Artigo 10.º

Férias

1- Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2- As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3- As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1- A empresa poderá conceder aos trabalhadores por tur-

nos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2- O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea d) do número 1 da cláusula 58.ª deste AE.

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 73.ª deste AE.

2- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa.

Artigo 13.º

Disposição final

Em tudo o que neste anexo não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO X

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Artigo 1.º

Âmbito

O presente anexo fixa o regime de atribuição do suplemento a atribuir aos trabalhadores a exercer funções na EMARP cujo trabalho efectivo é prestado em condições de insalubridade, penosidade ou risco.

Artigo 2.º

Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por suplemento de insalubridade, penosidade e risco o suplemento atribuído aos trabalhadores que exerçam, de facto, funções que por força da sua natureza, factores ambientais e em resultado de acções ou factores externos, sejam susceptíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

Artigo 3.º

Níveis de suplemento

1- Para efeitos de atribuição dos suplementos indicados no artigo anterior, as condições de insalubridade, penosidade

e risco, dividem-se em nível alto, médio e baixo, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, consideram-se designadamente:

A - De nível alto

Saneamento - Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de colectores de esgoto doméstico e sumidouros, limpeza de centrais elevatórias e reparação/substituição de equipamento de esgotos domésticos.

Resíduos - Recolha de resíduos sólidos urbanos e resíduos industriais banais. Trabalhos de lubrificação e mecânica dos veículos adstritos à recolha de RSU, limpeza de fossas, varredoras mecânicas e equipamentos afins; procedimento de lavagem e desinfecção do interior das cubas dos equipamentos de deposição de resíduos sólidos urbanos. Trabalho como operador do destroçador de verdes. Limpeza de falésias em suspensão.

São ainda considerados como nível alto, os trabalhos de aplicação de pavimentos betuminosos.

B - De nível médio

Água - Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado. Lavagem e desinfecção dos reservatórios de água.

Saneamento - Execução de ramais de esgoto doméstico para tubagens em carga. Lavagem e desinfecção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução.

Resíduos - Lavagem e desinfecção dos equipamentos de deposição de resíduos sólidos urbanos (que não inclua a lavagem interior das cubas) e controle de infestantes por monda química dedicada.

C - De nível baixo

Água - Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado. Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade. Manuseamento de recipientes contendo produtos químicos perigosos. Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção de quadros eléctricos.

Saneamento - Manutenção das centrais elevatórias e quadros eléctricos; substituição de ventiladores e órgãos de ventilação; montagem de tampas e aros em caixas de esgoto existentes.

Resíduos - Operações de varredura manual (com inclusão de corte e/ou monda química de ervas de cada circuito), lavagem manual de ruas e acessos, incluindo: recolha de resíduos depositados em papeleiras, recolha e trasfega de óleos usados e combustíveis, recolha de monstros, verdes e outros resíduos especiais e corte manual ou mecânico de infestantes.

3- Para além das situações previstas no número anterior, poderão ainda ser consideradas novas actividades a enqua-

drar nos níveis de suplemento previstos no número anterior, a quantificar pelo chefe de sector.

Artigo 4.º

Suplemento remuneratório

1- O suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efectivamente prestado nas condições referidas no artigo segundo, e é calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco, com os seguintes valores:

- a) 3,55 €/dia para as situações de nível alto;
- b) 2,66 €/dia para as situações de nível médio;
- c) 1,77 €/dia para as situações de nível baixo.

2- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e de Natal.

3- A atribuição deste subsídio será obrigatoriamente condicionada à observância das regras de SHT e da utilização dos equipamentos de segurança e higiene no trabalho.

ANEXO XI

Prémio de produtividade

Artigo 1.º

1- Para estímulo e distinção dos trabalhadores, o conselho de administração poderá atribuir um prémio anual que não poderá exceder o valor correspondente a uma remuneração base mensal.

2- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de remuneração qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de natal, de férias, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

Artigo 2.º

1- Não podem receber o prémio de produtividade previsto no artigo anterior os trabalhadores que:

- a) Em 31 de Dezembro do ano anterior não pertençam ao quadro da EMARP ou não se encontrem no regime de cedência de interesse público;
- b) No ano anterior se tenham ausentado do serviço mais de 9 dias completos, devido a faltas, licenças ou outros motivos;
- c) Tenham dado uma ou mais faltas injustificadas;
- d) No ano do recebimento do prémio cessem ou suspendam a ligação à EMARP, com excepção das situações de

aposentação ou reforma.

2- Excluem-se do disposto na alínea b):

- a) As faltas dadas no âmbito do direito à greve nos termos previstos na lei e neste AE;
- b) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;
- c) As licenças referentes à matéria da parentalidade nos termos previstos na lei e neste AE;
- d) As faltas dadas por conta do período de férias.

Artigo 3.º

1- A graduação do prémio é efectuada de acordo com os seguintes critérios constantes da avaliação de desempenho:

- a) Qualidade de trabalho;
- b) Interesse pelo trabalho;
- c) Sentido de responsabilidade;
- d) Produtividade;
- e) Conhecimento das funções;
- f) Iniciativa.

2- Para os efeitos previstos no número anterior a graduação é feita da seguinte forma:

- a) 100 % para os colaboradores que tenham obtido uma classificação entre os 25 e os 30 pontos;
- b) 75 % para os colaboradores que tenham obtido a classificação entre os 20 e os 24 pontos;
- c) 50 % para os colaboradores que tenham obtido a classificação entre os 15 e os 19 pontos.

Artigo 4.º

Sem prejuízo do disposto no número anterior, o conselho de administração poderá ainda fixar objectivos genéricos, tais como a assiduidade, pontualidade e factores genéricos determinantes no desempenho estratégico da empresa cuja percentagem não poderá ser superior a 20 %.

Artigo 5.º

1- A atribuição dos prémios será sempre uma medida discricionária da administração e não constitui quaisquer direitos para os colaboradores podendo ser revogada a todo o tempo.

2- A atribuição do prémio não admite recurso.

Depositado em 23 de abril de 2015, a fl. 170 do livro n.º 11, com o n.º 41/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a ANA - Aeroportos de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Revisão global

Cláusula prévia

A presente convenção revoga o acordo de empresa da ANA - Aeroportos de Portugal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à ANA - Aeroportos de Portugal, SA (ANA, SA), adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas sindicatos.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3- A ANA, SA dedica-se à exploração, em regime de concessão, do serviço público aeroportuário de apoio à aviação civil em Portugal.

4- Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 1286 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 36 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3- As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4- Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 3 meses sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula ante-

rior, o presente AE não poderá ser denunciado antes de decorridos 33 meses após a sua entrada em vigor ou 33 meses após a renovação do período de vigência, exceto as tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária que poderão ser denunciadas decorridos 10 meses de vigência.

Cláusula 4.ª

Anexos e regulamentos autónomos

1- Constituem anexos ao AE os seguintes:

- a) Anexo I: Tabela salarial I;
- b) Anexo II: Tabela salarial II;
- c) Anexo III: Sistema de carreiras;
- d) Anexo IV: Descrição de funções;
- e) Anexo V: Disposições finais e transitórias;
- f) Anexo VI: Avaliação de desempenho.

2- Constituem regulamentos autónomos do AE:

- a) O regulamento de disponibilidade e assistência;
- b) O regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias (RAOPA).

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 5.ª

Princípios gerais de recrutamento e seleção

A admissão de trabalhadores na ANA, SA, por contrato sem termo, far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

a) Estabelecimento de um adequado programa anual ou plurianual de recursos humanos;

b) Caracterização prévia do perfil do candidato e do processo de recrutamento e seleção adequado às circunstâncias de cada caso;

c) A idade mínima de admissão é de 18 anos;

d) As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respetiva categoria;

e) Os trabalhadores contratados a termo serão admitidos como candidatos nos processos de recrutamento externo, desde que preencham todos os requisitos para o efeito;

f) Participação da comissão de trabalhadores ou dos seus representantes como observadores nos júris dos concursos e com direito a emitir parecer final sobre o processo no prazo de três dias úteis salvo quando se tratar de situações de manifesta urgência, caso em que a comissão de trabalhadores será previamente ouvida;

g) No preenchimento da necessidade identificada, a empresa dará preferência aos seus trabalhadores.

Cláusula 6.ª

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, sendo o duplicado para o trabalhador.

2- A celebração do contrato pressupõe a adesão do trabalhador a este AE, de que previamente lhe será fornecido um

exemplar.

3- A empresa prestará ao trabalhador as informações relativas ao conteúdo do contrato de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A contratação de trabalhador a termo só poderá ser efetuada para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, conforme o disposto na lei ou nas situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2- A empresa procederá às comunicações previstas na lei em caso de celebração ou cessação do contrato a termo.

3- As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, salvo se razões objetivas justificarem tratamento diferenciado.

4- Quando o trabalhador contratado a termo for integrado nos quadros da empresa, ser-lhe-á contado o tempo de serviço já prestado desde que não tenha havido interrupção do exercício de funções.

Cláusula 8.^a

Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração e contagem são as fixadas na lei.

Cláusula 9.^a

Posto de trabalho

1- Para os efeitos deste AE, entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções cometidas e regularmente desempenhadas por um trabalhador num espaço determinado na empresa.

2- Quando a empresa pretender mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal pretensão.

CAPÍTULO III

Enquadramento profissional

Cláusula 10.^a

Categorias profissionais

Todo o trabalhador da ANA, SA, deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais cujo elenco integra o anexo III deste AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

Cláusula 11.^a

Comissão de serviço

1- São exercidas em regime de comissão de serviço as funções previstas na lei e do presente AE, as seguintes funções:

- a) As de chefia relativas à estrutura organizativa da empresa;
- b) As de supervisão de aeroporto.

2- As funções referidas no número anterior são exercidas por nomeação do conselho de administração, com menção expressa do regime de comissão de serviço.

CAPÍTULO IV

Regimes especiais de alteração de situações profissionais

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador e que lhe seja garantida formação, caso seja necessária.

2- A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

4- O trabalhador não adquire a categoria superior correspondente às funções temporariamente exercidas, salvo quando ultrapassar o prazo de dois anos previsto no número 2.

5- O prazo de dois anos previsto no número 2 pode ser alargado por acordo expresso entre a empresa e trabalhador.

Cláusula 13.^a

Reconversão profissional

1- Caso o seu interesse o exija, em virtude da introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização de atividades, e havendo possibilidade de atribuição de nova função ou funções, a empresa pode alterar a função ou funções anteriormente cometidas ao trabalhador para outras não correspondentes à atividade contratada, desde que lhe seja garantida a formação adequada e mediante enquadramento em outra categoria profissional, constante do anexo III deste AE.

2- O reenquadramento referido no número anterior não poderá implicar uma modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador, exceto se para situação mais favorável ao trabalhador.

3- Para efeitos do número anterior entende-se por não modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador a atribuição de tarefas ou funções enquadráveis na mesma carreira.

4- À data de reconversão o trabalhador manterá os créditos temporais e de avaliação para futura evolução e a retribuição auferida a essa data exceto nas prestações retributivas que constituem contrapartida de modo específico do exercício efetivo da anterior função.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se,

também por escrito e no prazo de 15 dias, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

Cláusula 14.^a

Reclassificação profissional

1- A reclassificação profissional do trabalhador consiste numa situação definitiva em que, por razões decorrentes de limitações nas aptidões físicas, psíquicas ou de competências profissionais o trabalhador não se encontra em condições de exercer e assumir, na sua plenitude, as tarefas e responsabilidades correspondentes à sua função ou funções.

2- Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente ou parcial que o impeça de continuar a exercer a função ou funções correspondentes à sua categoria profissional, a empresa dar-lhe-á outra compatível com as suas competências e capacidades, sendo-lhe garantida a formação adequada.

3- Em caso de reclassificação, verificando-se baixa de retribuição, o trabalhador manterá a retribuição detida nessa data até à sua reabsorção pela evolução profissional e remuneratória na nova categoria.

4- Na hipótese da incapacidade resultar de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta mantê-lo-á no mesmo nível remuneratório da tabela salarial assim como os créditos temporais e de avaliação para futura evolução.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se, também por escrito e no prazo de 15 dias, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da ANA, SA

São deveres da ANA, SA:

- a) Tornar acessível aos trabalhadores a consulta da legislação laboral;
- b) Cumprir as disposições do presente AE, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;
- d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer tarefa manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;
- e) Exigir que o pessoal trate com correção os restantes profissionais e, designadamente, aqueles que se encontrem investidos em funções de direção e chefia;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e/ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;
- g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalha-

dor ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;

h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de formação adequada, designadamente nas componentes técnicas, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;

i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los;

j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição, na forma devida;

k) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de sessenta dias;

l) Dar conhecimento aos sindicatos outorgantes do AE, dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;

m) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;

n) Emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, cursos de especialização, por exigência da empresa;

o) Cumprir as disposições legais e do AE em vigor relativamente ao exercício de cargos em associações sindicais, comissões de trabalhadores e não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respetivas atividades;

p) Cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho, nomeadamente, proporcionando aos trabalhadores as ações de formação adequadas para esse efeito;

q) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, as instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos noturnos, em condições de higiene e segurança;

r) Manter as condições de apoio a cafetarias e refeitórios de reconhecida utilidade social, sem prejuízo da racionalidade da sua exploração;

s) Quando o trabalhador for impedido da frequência de qualquer curso ou ação de formação, para o qual tenha sido indigitado, por razões de serviço ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, garantir que participa no primeiro curso ou ação com a mesma natureza que vier a ter lugar.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste AE e as leis do trabalho em vigor;
- b) Executar as tarefas que lhe foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria, formação e deontologia profissionais;
- c) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;
- d) Tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas

que estejam ou entrem em relação com a empresa;

e) Cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho e participar na função de segurança, saúde e higiene no trabalho, nomeadamente frequentando as ações de formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

f) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

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

h) Cumprir as ordens e diretrizes da ANA, SA emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidas neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

i) Informar a empresa dos dados necessários à atualização do seu cadastro individual;

j) Frequentar as ações de formação necessárias ao desempenho das funções que lhe correspondem nos termos deste AE ou para as quais sejam designados;

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

Cláusula 17.^a

Garantias e direitos dos trabalhadores

1- É proibido à ANA, SA:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por motivo desse exercício;

b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria salvo o disposto neste AE e na lei;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e nas cláusulas 65.^a e 66.^a;

d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;

e) Exercer pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos demais trabalhadores;

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

2- A prática pela ANA, SA de qualquer ato em violação do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

3- O trabalhador pode sempre, fundamentando por escrito e para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções dadas oralmente sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando haja fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- Os trabalhadores poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho, desde que haja lugar a vagas ou venham a ser criados no-

vos postos de trabalho, e os interessados reúnam todas as condições previstas para o desempenho das funções a que se candidatem.

Cláusula 18.^a

Direitos do trabalhador em casos de terrorismo ou pirataria

1- Sem prejuízo do previsto nos planos de emergência, em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou ação armada em instalações da ANA, SA, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo da retribuição, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2- Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo, deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço, pelo respetivo responsável, ou por quem no momento o substituir.

3- A empresa providenciará a outorga de seguro cujo objeto abranja a cobertura de situações de terrorismo e pirataria.

Cláusula 19.^a

Transmissão de empresa ou estabelecimento

Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de empresa ou estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 20.^a

Poder disciplinar

1- A ANA, SA tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pelo conselho de administração ou indiretamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

3- O procedimento disciplinar é regulado pelo Código do Trabalho relativamente aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

4- Após a receção da nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, se o trabalhador tiver indicado na resposta à nota de culpa qual o sindicato em que está filiado, o processo disciplinar será também enviado, por cópia integral, ao referido sindicato para emissão de parecer no prazo de cinco dias úteis.

5- O procedimento disciplinar dos trabalhadores requisitados ao quadro especial criado pelo Decreto-Lei n.º 133/98, de 15 de Maio, é regulado pelo regime disciplinar previsto para os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, com as adaptações necessárias, e pelo disposto na alínea b) do número 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 404/98, de 18 de Dezembro.

6- O disposto no número 4 não é aplicado aos trabalhadores abrangidos pelo regime do número anterior.

Cláusula 21.^a

Sanções disciplinares

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:
- a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - d) Despedimento, demissão ou aposentação compulsiva.
- 2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 60 dias e, em cada ano civil, o total de 180 dias.
- 3- Na aplicação de qualquer sanção disciplinar a empresa tomará em conta a gravidade da infração, o grau de culpabilidade do infrator, os antecedentes disciplinares do infrator e a proporcionalidade entre a gravidade da infração e a sanção disciplinar.
- 4- Decorridos cinco anos após a aplicação de qualquer sanção a um trabalhador, e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

Cláusula 22.^a

Indemnizações e compensações

No despedimento ilícito e nos casos de cessação do contrato de trabalho em que a lei prevê o direito a indemnização ou compensação, serão aplicados os montantes previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 23.^a

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, tal como o presente AE, compete à ANA, SA fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 24.^a

Definições

- 1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, denomina-se período normal de trabalho.
- 2- Denomina-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou

permanece adstrito à realização da prestação.

3- No regime de turnos considera-se:

- a) Ciclo de horário: número de semanas de trabalho necessárias ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho, cuja média não será superior a 37 horas semanais;
 - b) Período semanal de trabalho: número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho, apuradas por média de ciclo de horário;
 - c) Período de descanso semanal: dias, que no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a descansos e que se contam desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;
 - d) Folga de ciclo horário: dia que consiste na ausência de trabalho efetivo, que consta da escala de serviço, e que não pode substituir os dias de descanso semanal e complementar;
 - e) Sobreposição de serviço: o período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno.
- 4- O intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho consecutivos não será inferior a dez horas.

SUB-SECÇÃO I

Período normal de trabalho e horários de trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não será superior a oito horas diárias e trinta e sete horas semanais.
- 2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, num período de referência até quatro meses, caso em que o período normal de trabalho diário pode ter a duração máxima de nove horas e o período normal de trabalho semanal pode ter a duração máxima de quarenta e cinco horas.
- 3- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 26.^a

Tipos de horários

- 1- Na ANA, SA praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horários: regulares e turnos.
- 2- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal do trabalhador.
- 3- A mudança do tipo de horário de trabalho será efetuada pela empresa e comunicada aos trabalhadores envolvidos com, pelo menos, 45 dias de antecedência em relação à data de início da sua aplicação, mediante consulta prévia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Alteração do horário de trabalho

A alteração do horário do trabalho poderá ser efetuada pela empresa mediante comunicação prévia ao trabalhador e

aos sindicatos, com a antecedência mínima de 7 dias relativamente à data de início da sua aplicação, salvaguardado o disposto no número 4 da cláusula 31.^a

Cláusula 28.^a

Horários regulares

1- Consideram-se horários regulares aqueles que, permanentemente, são constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo, e com início e termo uniformes.

2- O horário regular considerar-se-á como desfasado sempre que, mantendo-se inalterado o período normal de trabalho diário, sejam estabelecidos, serviço a serviço para determinados trabalhadores ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes para a entrada e a saída.

3- Este tipo de horário deve ser fixado entre as 8h00 e as 20h00, podendo ser estabelecido entre as 7h00 e as 21h00, mediante acordo do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Horário flexível

1- Nos serviços que praticam horários regulares poderão ser praticados horários flexíveis, os quais deverão obedecer aos seguintes princípios:

a) O trabalhador deverá completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho;

b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será no primeiro período, das 10h00 às 12h30, e no segundo, das 14h30 às 17h00;

c) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de duas horas;

d) O intervalo de descanso e refeição poderá ser de meia hora, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e da entrada do segundo;

e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar seis horas.

2- Para que o trabalhador possa utilizar a regalia que lhe é conferida na alínea d) do número 1 antecedente, deverá solicitar por escrito, com menção de que a utilização desse período de trinta minutos é efetuada no seu interesse pessoal.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9h00 e as 17h30.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho em regime de turnos

1- O horário em regime de turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida.

2- Na organização de horários de trabalho em regime de turnos são consideradas as seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respe-

tivos sujeitos à sua variação regular;

b) O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a cinco horas nem ultrapassar as nove horas;

c) A mudança de turno, salvo motivos de força maior, só pode ocorrer após o período de descanso semanal;

d) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No horário por turnos não poderá haver no período compreendido entre as 0h00 e as 24h00, mais do que um período normal de trabalho, não podendo haver entrada/rendição de turnos entre as 0h00 e as 7h00 horas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Poderá haver entrada/rendição de turnos a partir das 6h00 nas situações em que se verifique a existência de transportes públicos que permitam a chegada do trabalhador ao seu local de trabalho com uma antecedência de 30 minutos em relação ao início do turno.

5- Num período de 4 semanas consecutivas, o número máximo de períodos normais de trabalho entre as 0h00 e as 7h00 não será superior a 10.

Cláusula 31.^a

Escalas de serviço

1- As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 15 dias, para um período mínimo de 2 ciclos horários.

2- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

a) Horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;

b) Dias de descanso semanal e complementar;

c) Folga de ciclo horário.

3- Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso, nos termos e para os efeitos do número 3 da cláusula 40.^a

4- Qualquer alteração às escalas afixadas só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço, devidamente fundamentada, e será divulgada com uma antecedência mínima de 7 dias, podendo ir, excecionalmente, até um mínimo de 3 dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e noturno.

6- Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes.

Cláusula 32.^a

Trocas de serviço

1- As trocas de serviço serão permitidas, expressamente, quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:

a) Digam respeito a pessoal da mesma categoria e função e tenha sido obtida informação favorável do respetivo superior hierárquico;

b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de serviço;

c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2- Em decorrência das trocas de serviço, os trabalhadores poderão eventualmente não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados ou ultrapassar o referido número.

3- Após a autorização pela empresa o trabalhador substituto é responsável pela prestação de trabalho relativo ao período de troca.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Verificadas as condições previstas na lei e neste AE, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho.

2- A atribuição de isenção de horário de trabalho poderá, ainda, abranger os trabalhadores a quem estejam cometidos cargos de chefia, em regime de comissão de serviço, bem como as situações expressamente previstas no anexo III e os trabalhadores a quem estejam cometidas funções de coordenação funcional.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar, aos feriados e a descanso diário.

4- No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a remuneração respetiva, que não deve ser inferior à correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia ou, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho, a duas horas de trabalho suplementar por semana.

5- Na falta de estipulação expressa das partes, aplica-se a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 73.^a, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, e desde que determinado pela empresa.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa:

a) Tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;

b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;

c) Para garantia da segurança operacional.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;

b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho.

4- Os limites fixados no número anterior poderão ser ultrapassados quando se verificarem as circunstâncias previstas nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula.

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

6- Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

7- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os casos previstos na lei, desde que o trabalhador comunique à empresa.

8- Não se compreende na noção de trabalho suplementar as situações previstas no regime legal aplicável.

9- Atingidas que sejam as 16 horas de trabalho ininterruptas nestas se considerando o período normal de trabalho, o trabalho suplementar e os períodos de refeição a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho, exceto nos casos previstos na alínea b) do número 2.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, com exceção do disposto no número 3, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- Quando o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutro por acordo entre o trabalhador e a empresa, e na falta dele, obrigatoriamente dentro de um prazo de 30 dias.

3- Quando, em resultado de antecipação ou prolongamento, for prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal e a sua duração não ultrapassar as duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, devendo ser gozado nos termos do número 5 desta cláusula.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, folga de ciclo horário ou dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário, e deve ser gozado obrigatoriamente nos 90 dias seguintes, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, e na falta deste em dia fixado pela empresa.

6- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, folga de ciclo horário ou dia feriado pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por remição a dinheiro com um acréscimo igual a 100 %.

7- No caso de optar pela remição a dinheiro da compensação pelo trabalho suplementar em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, dia feriado ou folga de ciclo

horário, e o trabalhador não perfizer, no final de cada ano civil, o número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a empresa procederá de imediato ao seu pagamento.

8- Os valores previstos nos números 5 e 6 antecedentes devem ser apurados de acordo com a fórmula do valor hora deste AE.

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 37.^a

Tolerâncias

1- Aos trabalhadores serão concedidas tolerâncias com duração de quinze minutos nas horas de entrada, até ao limite de uma hora por mês.

2- As tolerâncias para os trabalhadores em regime de horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

3- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se a mesma se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou 60 minutos, respetivamente, para meios períodos ou períodos inteiros de trabalho, a empresa pode recusar a prestação de trabalho durante os respetivos períodos.

Cláusula 38.^a

Dispensa de comparência ao serviço

1- Os trabalhadores estão dispensados de comparecer ao serviço até ao limite de 18 horas anuais, para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar fora do tempo de trabalho, sem perda de retribuição, antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2- A utilização do crédito de horas referido no número anterior deve ser comunicada à chefia direta com a antecedência mínima de 72 horas.

SECÇÃO III

Descanso semanal e feriados

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal, o qual será normalmente o domingo.

2- O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos.

3- Além do dia de descanso semanal estabelecido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a horário regular terão direito a um dia de descanso semanal complementar, o qual será o sábado.

4- Os trabalhadores em regime por turnos terão dois dias de descanso, complementar e semanal, consecutivos, devendo abranger, pelo menos, um sábado e um domingo seguintes, com um intervalo não superior a cinco semanas.

Cláusula 40.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2- Por iniciativa do trabalhador e acordo com a sua chefia direta, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora, mas nunca inferior a 30 minutos.

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no número 1 desta cláusula será de 30 minutos ou de uma hora no caso do turno ter duração superior a sete horas, contando sempre para todos os efeitos como tempo de trabalho, se o trabalhador se mantiver na área de trabalho ou próximo dela e em condições de acorrer rapidamente a qualquer necessidade de intervenção, sem que isso implique qualquer alteração nas horas de entrada ou saída ao serviço.

Cláusula 41.^a

Horas de refeição

1- Na elaboração dos horários de trabalho e na fixação dos intervalos de descanso, a empresa atenderá aos seguintes períodos para refeição:

- Pequeno-almoço: 6h00 às 9h30;
- Almoço: 11h45 às 14h30;
- Jantar: 18h00 às 21h30;
- Ceia: 0h00 às 4h00.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para os períodos do almoço e do jantar, caso esteja em funcionamento refeitório da empresa com diferente amplitude horária, os referidos períodos de refeição poderão ajustar-se ao horário do mesmo.

Cláusula 42.^a

Feriados

1- Na empresa para além dos feriados obrigatórios por lei há ainda a observar os seguintes feriados:

- a) 24 de dezembro;
- b) O dia que corresponder ao feriado municipal da localidade onde a empresa exerce a atividade.

2- Os trabalhadores em serviço nas Regiões Autónomas têm ainda direito ao feriado regional decretado pelo respetivo Governo.

SECÇÃO IV

Férias

Cláusula 43.^a

Direito a férias e subsídio

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito em cada ano civil a 24 dias úteis de férias, independentemente da assiduidade.

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

serviço.

3- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição mensal.

4- O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês de junho de cada ano.

5- O disposto no número anterior não se aplica nas situações em que o trabalhador, antes de junho, goze um período de férias com a duração mínima de 10 dias úteis, situação em que o subsídio será pago no mês anterior ao início do período de férias.

6- Em tudo o que não estiver especialmente previsto pelo presente AE aplica-se, subsidiariamente, o disposto no regime legal.

Cláusula 44.^a

Período de compensação

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, com referência expressa à presente cláusula deste AE, aos trabalhadores que gozem, no mínimo, metade do período de férias anual completo a que têm direito, entre 31 de outubro e 1 de maio, a ANA, SA concederá, a título de compensação, três dias úteis a gozar dentro deste último período.

2- Os dias de compensação estabelecidos no número anterior não poderão ser remidos a dinheiro.

3- A perda de retribuição prevista na cláusula 60.^a do presente AE não pode ser substituída por dias de compensação previstos nesta cláusula.

Cláusula 45.^a

Vencimento do direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 60.^a

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 3.

3- No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de dezembro, após um período de trabalho efetivo de seis meses, considerando-se como mês completo o da admissão.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente, também proporcional.

5- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- Para os trabalhadores contratados a termo será aplicado o regime legal em vigor.

Cláusula 46.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não

pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 47.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas consecutivamente.

2- O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre a ANA, SA e o trabalhador desde que sejam gozados no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período mais longo de férias será, de forma preferencial, fixado a seguir ao dia de descanso semanal.

Cláusula 48.^a

Marcação de férias no regime de turnos

1- Para os trabalhadores que laborem em regime por turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue, e nos termos do número 3 desta cláusula.

MESES	1. ^a QUINZENA	2. ^a QUINZENA
JULHO E	12 (por cada dia)	12 (por cada dia)
AGOSTO	12 (por cada dia)	8 (por cada dia)
SETEMBRO	6 (por cada dia)	8 (por cada dia)
JUNHO	4 (por cada dia)	4 (por cada dia)
MAIO E	2 (por cada dia)	8 (por cada dia)
OUTUBRO	1 (por cada dia)	1 (por cada dia)
DEZEMBRO	1 (por cada dia)	1 (por cada dia)
JAN FEV		
MAR ABR		
NOV		

2- Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respetivos sindicatos para a adequação dos mesmos aos diversos órgãos, através dos quais se exerce a actividade principal da empresa, considerando-se, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade desses órgãos.

3- Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o número 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A marcação das férias será feita nos moldes deste AE; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respetivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;

c) Os trabalhadores que ingressarem na ANA, SA adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspon-

dente à do período de férias efetivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula:

$$P = \frac{30}{n} \times p'$$

em que: P = pontuação; n = número de dias de férias efetivamente gozados;

p' = pontuação equivalente aos dias de férias efetivamente gozados.

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;

e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no número 1 da cláusula 60.^a, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

f) Anualmente e antes de 25 de janeiro, a ANA, SA publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser completadas até ao dia 25 de fevereiro;

g) Até 15 de março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);

h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 20 de março;

i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano;

j) Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de janeiro, fevereiro e março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência;

k) Para efeitos de planeamento e contabilização de férias, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período do gozo efetivo de férias.

5- Serão excetuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da empresa, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

6- Deverá ser indicado um período de férias preferencial, sendo aplicado a este a prioridade de marcação resultante do escalonamento por pontos.

7- A pontuação, resultante do escalonamento por pontos, servirá ainda para desempatar situações de férias em simultâneo não marcadas como preferenciais.

Cláusula 49.^a

Escolha da época de férias

1- As férias serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na falta de acordo a empresa fixará a época de

férias.

2- Para os trabalhadores em regime por turnos, será elaborada uma escala rotativa, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

3- A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, nos termos definidos na cláusula 96.^a, desde que prestem serviço na ANA, SA, terão direito a gozar férias simultaneamente sem prejuízo da escala rotativa mencionada no número 3 desta cláusula.

Cláusula 50.^a

Fixação e 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 dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador, ou quando o trabalhador pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 51.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados serão permitidas por comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A empresa pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas, por motivo de força maior, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 52.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2- 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, pela empresa.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

Cláusula 53.^a

Violação do direito a férias

1- No caso de a empresa obstar ao gozo de férias, nos ter-

mos previstos do presente AE o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

2- O número 1 da presente cláusula não se aplica aos casos previstos da cláusula 51.^a do presente AE.

SECÇÃO V

Faltas e licenças

Cláusula 54.^a

Faltas - Definição

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

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 dos períodos de trabalho diário em falta.

3- Quando se praticar o horário flexível, considera-se falta a ausência no período de presença obrigatória, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que o trabalhador se encontra obrigado.

4- As ausências às ações de formação determinadas pela ANA, SA são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, de parente ou afim do primeiro grau da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados), ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela 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 observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, quando excedam o crédito de horas, nos termos da lei e deste AE;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3- Se no dia do conhecimento do falecimento do cônjuge, de parente ou afim da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrastra, enteados, genros, noras, avós, bisavós, netos e bisnetos) ou do 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados), o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

5- A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas, logo que delas tenha conhecimento.

6- A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

7- O regime previsto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho não é aplicável aos trabalhadores que prestem serviço na ANA, SA que mantenham o vínculo à função pública.

Cláusula 56.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar, nas diferentes modalidades previstas na lei;

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

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades

familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 57.^a

Comunicação das faltas

1- Os factos determinantes de falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa nos cinco dias seguintes, exceto nos casos de incapacidade de comunicação comprovada por entidade competente.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo do previsto na lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

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

c) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo determinação em contrário.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Constituem justa causa de despedimento as faltas injustificadas ao trabalho que determinam diretamente prejuízos

ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 dias seguidos ou 10 interpolados, ou, ainda, se o trabalhador prestar falsas declarações relativas às justificações das faltas.

Cláusula 60.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- Mediante declaração expressa do trabalhador à empresa, a perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, caso se trate de férias no ano de admissão.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 61.^a

Suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, designadamente doença ou acidente.

2- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.

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

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

5- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após 3 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

6- 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 abril do ano civil subsequente.

7- O valor do 13.º mês/subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil.

Cláusula 62.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste e mediante acordo escrito, licença sem retribuição até um ano, renovável pela mesma forma.

2- No ano do início da licença sem retribuição o trabalhador apenas tem direito:

a) À retribuição do período de férias não gozadas e respetivo subsídio;

b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado.

3- No ano de regresso da licença sem retribuição o trabalhador só terá direito:

a) Após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis;

b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

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

5- O período de licença sem retribuição não é computável para efeitos de desenvolvimento profissional.

6- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

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

8- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, mobilidade geográfica e transferências

SECÇÃO I

Cláusula 63.^a

Local habitual de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2- Para efeitos do exercício e fruição por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e/ou pelo presente AE, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

Cláusula 64.^a

Deslocações em serviço

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

2- Caso não coincida com o período normal de trabalho, e por manifesta impossibilidade de transporte, o tempo gasto nas viagens em deslocações é remunerado adicionalmente como se de trabalho normal se tratasse.

3- Quando a deslocação o exigir, a empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transportes para/do

e no local de deslocação, marcação de lugares, taxas de portagem ou de aeroporto, passaportes, vistos, vacinas e refeições, bem como o pagamento de lavagem e tratamento de roupa, quando a deslocação seja por período igual ou superior a 5 dias ou exceda o número de dias inicialmente previsto.

4- A ANA, SA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido durante uma deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.

5- Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a 10 dias, um período de descanso de um dia no termo da deslocação, a gozar nos 3 dias úteis imediatos, ou noutra data, por acordo entre o trabalhador e a empresa.

6- O regime de deslocações em serviço e de ajudas de custo constará de regulamento próprio.

Cláusula 65.^a

Transferência definitiva para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1- Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento ou unidade orgânica onde aquele presta serviço.

3- A decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 60 dias de antecedência.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas diretamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador, agregado familiar e respetiva bagagem nos termos regulamentados.

Cláusula 66.^a

Transferências temporárias

1- A empresa pode, quando o seu interesse assim o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Salvo ocorrência de caso de força maior, a decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 15 dias de antecedência.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 67.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito pela prestação do seu trabalho, nos termos do seu contrato de trabalho, do presente AE e da legislação em vigor.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta e indiretamente em dinheiro ou espécie.

3- Não se considera retribuição, designadamente, subsídio de refeição, prémios ou quaisquer liberalidades, remuneração de trabalho suplementar, ajudas de custo e despesas de transporte.

4- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Remuneração mensal mínima a prevista nos anexos I e II para cada nível salarial;

b) Remuneração base mensal, a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração operacional ou de especialização a que o trabalhador tenha direito.

5- As tabelas salariais da empresa são as constantes nos anexos I e II deste AE.

Cláusula 68.^a

Remuneração dos titulares de órgão de estrutura

1- A retribuição dos trabalhadores em regime de comissão de serviço será fixada em tabela própria aprovada por deliberação do conselho de administração.

2- À data da entrada em vigor do presente AE são mantidos os valores pagos a título de anuidades detidos àquela data.

Cláusula 69.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será sempre paga, no decurso do mês a que respeita, por numerário, por cheque ou transferência bancária.

2- A remuneração do trabalho suplementar, noturno ou em condições especiais será processada no prazo máximo de dois meses após aquele em que ocorram.

Cláusula 70.^a

Cálculo do valor hora

1- O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

em que RM é o valor da remuneração mensal mínima e N o período normal de trabalho semanal.

2- Para efeitos do apuramento do trabalho suplementar prestado em regime de horários por turno, a RM será constituída pelo valor da remuneração mensal mínima, acrescida do valor do subsídio de turno.

Cláusula 71.^a

Salário médio

O salário médio é o constante da tabela salarial - anexo

I, sendo atualizado com a média percentual de aumento da referida tabela.

Cláusula 72.^a

Remuneração do trabalho noturno

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste AE, o trabalho noturno prestado nos termos da cláusula 36.^a deste AE, será pago com o acréscimo de 25 % do valor/hora.

Cláusula 73.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1- O pagamento do trabalho suplementar em dia normal de trabalho só é devido após a realização do período semanal contratado, apurado por média de ciclo horário.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é sempre remunerado como trabalho suplementar o prestado em dias de descanso semanal ou complementar, em dia feriado ou folga de ciclo horário.

3- A primeira hora de trabalho suplementar, prestada em dia normal de trabalho será remunerada com um acréscimo de 40 % do valor/hora aplicável e as horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 60 % do valor/hora.

4- O pagamento de trabalho suplementar apenas é exigível quando a sua prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 74.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar, feriado ou folga de ciclo horário

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar, dia feriado ou folga de ciclo horário será considerado trabalho suplementar e acrescido de 100 % sobre o valor/hora aplicável.

Cláusula 75.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos ao horário por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

a) Amplitude superior a 16 horas:

– 22 % da remuneração mensal mínima quando a média das horas noturnas for igual ou superior a 40 horas mensais, apuradas por média de ciclo horário;

– 16,75 % da remuneração mensal mínima quando a média das horas noturnas for inferior a 40 horas mensais, apuradas por média de ciclo horário.

b) Amplitude igual a 16 horas: 15,7 % da remuneração mensal mínima;

c) Amplitude inferior a 16 horas: 8,4 % da remuneração mensal mínima.

2- Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho normal noturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível R12 da tabela salarial.

3- Aos trabalhadores que laborem em regime por turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação

de trabalho por turnos passem a prestar trabalho fora daquelas condições, será mantido o respetivo subsídio durante um período de seis meses.

4- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respetivamente, ao regime de horários das alíneas a), b) e c) do número 1, manterão o direito ao subsídio de turno, caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificado pelo SO, podendo o trabalhador acompanhar o processo através do médico assistente por si designado.

5- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime por turnos, e que por qualquer razão deixem de o estar, manterão o direito ao respetivo subsídio nas seguintes condições:

a) Com mais de 5 anos de serviço e menos de 20 naquele regime: o valor do subsídio de turno auferido nessa data, o qual será reabsorvível por futuras progressões profissionais e aumentos salariais, reabsorção esta que será, em cada momento, até ao limite máximo de 50 % do respetivo aumento;

b) Com 20 ou mais anos de serviço naquele regime: o valor do subsídio auferido nessa data, valor esse que não será passível de sofrer os aumentos da tabela salarial.

6- No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho noturno e em regime por turnos, resultante de acidente em serviço ou doença profissional, independentemente dos prazos referidos nos números anteriores, o trabalhador manterá o direito ao valor do subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, atualizável conforme aumentos da tabela salarial.

7- O subsídio previsto nesta cláusula vence-se no fim de cada mês, e é devido em relação e proporcionalmente ao trabalho prestado em regime por turnos no decurso do mês.

Cláusula 76.^a

Subsídio de chefia de equipa

1- Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de chefia de equipa, no âmbito técnico-operacional, e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 6 % da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 72,56 €.

2- O subsídio previsto nesta cláusula não é atribuível aos trabalhadores que exerçam funções de supervisão técnico-operacional.

Cláusula 77.^a

Remuneração de funções de supervisão técnico-operacional

1- Os trabalhadores que exerçam funções de supervisão técnico-operacional, por nomeação expressa do conselho de administração, de entre os trabalhadores que se candidatem para o efeito, e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, são remunerados de acordo com o nível R15 ou R16 da tabela salarial I, sem prejuízo do disposto no RAOPA.

2- Para remuneração de acordo com o nível R16 da tabela salarial, os trabalhadores deverão cumprir os créditos referidos no número 6 da cláusula 6.^a do anexo III e ser sujeitos à apreciação de comissão nomeada para o efeito pela empresa,

sobre proposta fundamentada pelo respetivo diretor.

Cláusula 78.^a

Subsídio de representação em juízo

1- A empresa custeará os encargos mínimos dos especialistas, com os níveis de maturidade II ou III, a quem sejam cometidas funções de representação contenciosa, decorrentes da obrigatoriedade da sua inscrição, para esse efeito, na Ordem dos Advogados.

2- A cobertura de encargos referida no número anterior apenas será devida enquanto aqueles técnicos desempenharem as suas funções na empresa, em regime de tempo inteiro e em exclusividade.

Cláusula 79.^a

13.º mês/Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13.º mês/Subsídio de Natal.

2- O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida de:

a) Anuidades, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário e subsídio de chefia de equipa;

b) Subsídio de assistência e subsídio de disponibilidade, na proporção de um doze avos do montante anual efetivamente recebido.

3- No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o referido subsídio será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.

4- O subsídio será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5- No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio será abonado por inteiro com base na remuneração prevista no número 2, detida à data do falecimento.

6- O valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano, em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto imputável à empresa.

Cláusula 80.^a

Refeições e subsídio de refeição

1- A ANA, SA procurará assegurar serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição aos trabalhadores em serviço, por preço nunca superior ao valor do subsídio de refeição previsto no número 2 da presente cláusula.

2- A ANA, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, no valor de 7,50 € ou 9,00 €, consoante exista ou não refeitório da empresa no local de trabalho em funcionamento.

3- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga de ciclo horário, descanso semanal, descanso complementar ou feriado de valor idêntico ao fixado no número 2, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

4- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário, assistência ou disponibilidade será garantido um subsídio de refeição complementar

no valor de 7,50 € ou 9,00 €, consoante exista ou não refeição da empresa no local de trabalho, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

5- A refeição será constituída por pão, sopa, um prato de peixe ou carne, ou dieta, uma salada, uma sobremesa e uma bebida.

Cláusula 81.^a

Abono para falhas

1- É atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade dos valores manipulados, aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de guarda de valores pecuniários e funções de pagamento e/ou cobrança, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- O abono mensal para falhas é indexado ao nível R11 da tabela salarial I, nos termos seguintes:

a) Sede: 4,25 %;

b) Aeroporto de Faro (AFR), aeroporto Sá Carneiro (ASC), aeroporto João Paulo II (AJPII), aeroporto de Santa Maria (ASM) e aeroporto da Madeira (AM): 3,48 %;

c) Aeroporto da Horta (AHR), aeroporto das Flores (AFL), aeroporto do Porto Santo (APS) e terminal civil de Beja: 2,86 %.

3- 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.

4- No caso do número anterior, o trabalhador substituído deixará de auferir o abono para falhas.

Cláusula 82.^a

Anuidades por antiguidade na empresa

1- A partir de 1 de outubro de 2014 é atribuída a todos os trabalhadores ao serviço da ANA, SA uma anuidade, por cada ano completo de antiguidade na empresa, cujo valor mensal é 6,00 € até ao limite do valor correspondente às 28 anuidades.

2- Interrompe a contagem de tempo para efeitos de atribuição de anuidades a suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador ou em caso de licença sem retribuição.

Cláusula 83.^a

Transportes

1- A ANA, SA manterá em funcionamento um esquema de transportes complementar dos transportes públicos urbanos, tendo em consideração os locais e horários de trabalho.

2- Todos os transportes em serviço serão pagos pela ANA, SA.

CAPÍTULO X

Segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 84.^a

Regime complementar de segurança social

Os regimes complementares de Segurança Social praticados na empresa e que abrangem todos os trabalhadores, são os constantes dos respetivos regulamentos e visam consagrar uma prática uniforme nesta matéria.

Cláusula 85.^a

Serviços Sociais da Administração Pública (ex-OSMOP)

1- Mantêm-se como beneficiários dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP) todos os trabalhadores atualmente inscritos naquela entidade.

2- A ANA, SA assumirá os encargos devidos aos SSAP em função das capitulações estabelecidas por lei.

3- Os benefícios concedidos pelos SSAP não são cumuláveis com os de idêntica natureza eventualmente concedidos pela empresa ao trabalhador que seja beneficiário desses serviços.

4- A ANA, SA poderá substituir os benefícios atribuídos pelos SSAP por outros que lhe sejam equivalentes, mediante acordo com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 86.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A ANA, SA fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro, incluindo subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- Para efeitos da cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-ão sempre como tal os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 87.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A ANA, SA manterá serviços de segurança e saúde no trabalho de harmonia com as prescrições legais.

2- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de se submeterem a exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da lei, bem como ao cumprimento das regras de segurança no trabalho.

3- O incumprimento injustificado, imputável ao trabalhador, do disposto no número anterior, constitui infração disciplinar.

4- A ANA, SA proporcionará as condições necessárias para o cumprimento das atribuições da CSST.

5- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 horas por mês.

Cláusula 88.^a

Trabalhos em tensão

Os trabalhos executados em tensão devem ser efetuados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores devidamente qualificados para a função, sendo um deles, preferencialmente, do nível de maturidade II da sua categoria.

CAPÍTULO XI

Formação

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, de forma continuada, visando o seu desenvolvimento profissional através da melhoria e adequação das suas aptidões técnicas às funções que lhes sejam atribuídas.

2- A empresa dará a conhecer à comissão de trabalhadores e aos sindicatos o plano de formação.

CAPÍTULO XII

Atividade das estruturas de representação dos trabalhadores

Cláusula 90.^a

Crédito de horas às comissões

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das entidades a seguir indicadas, disporá do seguinte crédito de horas:

- a) Subcomissões de trabalhadores: 8 horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores: 32 horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras: 40 horas mensais.

2- A comissão de trabalhadores pode optar por um montante global que será apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 32$$

Em que,

C = crédito de horas, e

n = número de membros da comissão de trabalhadores.

3- Na hipótese do número anterior, não podem ser atribuídas a cada membro mais do que 60 horas mensais.

4- Os membros das entidades referidas no número 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto no número 2, à prestação de trabalho nas condições normais.

5- Não pode haver lugar à acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura de representação dos trabalhadores.

6- Como ressalva do disposto nos números anteriores, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coorde-

nadoras no exercício da sua atividade, exceto para efeitos de remuneração.

Cláusula 91.^a

Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais

1- A ANA, SA concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, até ao limite previsto na lei, nos termos seguintes:

- a) Período máximo normal de trabalho para os delegados sindicais e para quem fizer parte de comissão intersindical;
- b) 4 dias para os membros da direção das associações sindicais.

2- O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os delegados sindicais o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto dos mesmos, nos termos da alínea a) do número anterior.

3- O sindicato poderá, ainda, optar por distribuir livremente entre os membros da sua direção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea b) do número 1.

Cláusula 92.^a

Instalações para exercício das funções sindicais

Nos locais de trabalho com mais de 100 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, que permita o acesso à generalidade dos trabalhadores, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 93.^a

Descontos de quotização sindical

1- A ANA, SA descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato, enviando a este, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas devidamente preenchidos, nos termos do número seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- As declarações de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 94.^a

Trabalhadores estudantes

1- O regime do trabalhador estudante será aquele que consta da lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efei-

tos de assistência a aulas, poderá pela empresa, ser concedida, diariamente, aos trabalhadores estudantes, durante o ano letivo, mais uma hora de dispensa no início ou termo do seu horário de trabalho, conforme preferência expressamente declarada pelos interessados, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o seu horário escolar.

Cláusula 95.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores poderão optar pelo regime de trabalho a tempo parcial, nos termos da legislação em vigor.

2- Qualquer acordo de mudança de trabalho a tempo parcial para tempo inteiro ou vice-versa, será celebrado por escrito entre a empresa e o trabalhador, no qual constará obrigatoriamente o período normal de trabalho ajustado.

3- A pedido do trabalhador e caso não implique prejuízo sério para o serviço, será autorizada a passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, nos seguintes termos:

a) O trabalhador cumprirá um horário de trabalho de 5 horas diárias e 25 horas semanais, que correspondem a 70 % do período normal de trabalho dos restantes trabalhadores da empresa;

b) O trabalhador terá direito a remuneração na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

4- O trabalhador com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino tem preferência na aplicação do regime de trabalho a tempo parcial.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 96.^a

Agregado familiar

1- Para os efeitos previstos neste AE considera-se agregado familiar o cônjuge (desde que não separado judicialmente) ou equiparado, ascendentes, descendentes ou afins e, ainda, qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2- As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infração disciplinar grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 97.^a

Regulamentos

Sempre que se verifique a criação ou modificação de regulamentos internos, que versem sobre a organização e disciplina do trabalho, por parte da empresa, esta dará conhecimento prévio dos mesmos aos sindicatos outorgantes.

Cláusula 98.^a

Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste AE, a antiguidade dos trabalhadores será reportada conforme os casos:

a) À data da vinculação à empresa, por contrato de trabalho, ou à data da vinculação por qualquer título à Função Pública nos casos em que tenham transitado desta para a ANA, SA, aquando da sua constituição;

b) À data do ingresso na categoria profissional para efeitos de desenvolvimento profissional.

Cláusula 99.^a

Despesas com documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de documento diretamente ligadas à prestação do trabalho são suportadas pela ANA, SA.

Cláusula 100.^a

Fardas, fatos e equipamentos de trabalho

1- O uso de fardas e fatos de trabalho é objeto de regulamentação específica.

2- As fardas e fatos de trabalho previstos no número anterior serão fornecidos a expensas da ANA, SA e de sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

Cláusula 101.^a

Comissão paritária

1- A ANA, SA e os sindicatos outorgantes deste AE constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.

2- A comissão paritária será constituída por um elemento efetivo e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por número igual ao da parte sindical por parte da empresa.

3- Para efeitos de interpretação do Regulamento Autónomo dos Oficiais de Operações Aeroportuárias (RAOPA) a comissão paritária será constituída pelos sindicatos outorgantes do AE que representem os oficiais de operações aeroportuárias (OPA), nos termos referidos no número anterior, e igual número por parte da empresa.

4- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.

5- O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efetivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 102.^a

Revogação da regulamentação anterior

Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o acordo de empresa celebrado entre a ANA, SA, o SITAVA

- Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, o SINDAV - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação e o SQAC - Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, bem como tudo o que for incompatível com o presente AE.

Cláusula 103.ª

Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa

As condições de trabalho fixadas pelo presente AE são consideradas pelos outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, nomeadamente as decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva revogado.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2015.

Pela empresa ANA, Aeroportos de Portugal SA:

Jorge Ponce de Leão, na qualidade de presidente e administrador-delegado.

Pelos sindicatos:

SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, na qualidade de mandatário.

Mário Joaquim Gomes Cardoso, na qualidade de mandatário.

Nuno Alberto Custódio Carvalho, na qualidade de mandatário.

SINDAV - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação:

António Francisco Mendonça dos Reis Salgado, na qualidade de mandatário.

António Manuel Chagas Malagueiro, na qualidade de mandatário.

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, na qualidade de mandatário.

SQAC - Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial:

Carlos Maria Hortega Themudo Barata, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Brito Dionísio, na qualidade de mandatário.

SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil:

Miguel Benoliel Kadosch, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Cláusulas de expressão pecuniária (efeitos a 1/10/2014)

ANEXO I

Nível	Remuneração
R21	3 248,95
R20	2 932,58

R19	2 683,13
R18	2 604,03
R17	2 451,95
R16	2 220,73
R15	2 074,71
R14	1 867,84
R13	1 758,35
R12	1 648,83
R11	1 575,81
R10	1 411,54
R9	1 332,44
R8	1 247,28
R7	1 143,82
R6	1 046,50
R5	1 009,99
R4	924,82
R3	900,47
R2	803,13
R1	717,94

Salário médio: 1389,14

Outras remunerações

1- Na carreira técnica são atribuídas as seguintes remunerações específicas:

1.1- Aos especialistas são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível R15 da tabela salarial:

Níveis R18, R19, R20 e R21	36 %
Nível R17	31 %
Nível R16	28 %
Nível R15	22 %
Nível R14	15 %

1.2- Aos técnicos III são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível R15 da tabela salarial:

Nível R17	29 %
Nível R16	26 %
Nível R15	20 %

1.3- Os níveis da tabela salarial R19, R20 e R21 da categoria de especialista conferem a atribuição aos respetivos titulares do regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previstos na cláusula 33.ª do acordo de empresa.

ANEXO II

Tabela salarial II

Tabela dos titulares de órgãos de estrutura

Nível	Remuneração (Euros)
81	1 390,68
82	1 522,55
83	1 654,43
84	1 786,30
85	1 918,18

86	2 050,05
87	2 181,93
88	2 517,61
89	2 805,33
90	2 973,17

Esta tabela aplica-se exclusivamente ao cálculo de complemento de pensões.

Tabela salarial III

Nível	Remuneração (Euros)
28	3 248,95
27	2 932,58
26	2 683,13
25	2 604,03
24	2 451,95
23	2 220,73
22	2 074,71
21	1 867,84
20	1 758,35
19	1 648,83
18	1 575,81
17	1 411,54
16	1 332,44
15	1 247,28
14	1 143,82
13	1 046,50
12	1 009,99
11	973,46
10	924,82
9	900,47
8	876,13
7	821,36
6	803,13
5	760,53
4	724,03
3	717,94
2	687,52
1	651,02

Esta tabela aplica-se exclusivamente ao cálculo de complemento de pensões.

ANEXO III

Sistema de carreiras

Cláusula 1.^a

Definições base

- a) Grupo funcional: conjunto de funções que contribuem para a prossecução de objetivos específicos de uma área de intervenção na empresa, mas tendo diferentes níveis de conhecimento e responsabilidade;
- b) Carreira profissional: percurso profissional de cada trabalhador dentro de um sistema de categorias e níveis de maturidade e de acordo com as regras específicas definidas;
- c) Categoria profissional: conjunto de funções de idêntico nível de conhecimentos e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;
- d) Função: conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;
- e) Níveis de maturidade: níveis de desenvolvimento e experiência dentro de cada categoria profissional e apresentam os seguintes níveis:
 - Nível I - entrada: situação inicial de uma categoria. O trabalho é necessariamente orientado e supervisionado e pode consistir em apoiar funções de níveis superiores. Período de aprendizagem dos processos, atividades e procedimentos inerentes a uma dada função.
 - Nível II - proficiência: situação correspondente à concretização plena de uma categoria. É determinante a aplicação das competências técnicas e específicas necessárias para a execução autónoma das atividades inerentes a uma dada função.
 - Nível III - senioridade: situação superior de uma categoria. É determinante o domínio de competências técnicas e específicas inerentes a uma dada função, a compreensão da inter-relação desta com as demais funções, o conhecimento geral da empresa e do seu negócio e a execução autónoma das atividades atribuídas. Pode orientar, supervisionar ou co-ordenar outros trabalhadores.
- f) Posição: situação profissional determinada pela carreira, categoria, função, nível de maturidade e nível da tabela salarial;
- g) Evolução: passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional e do mesmo nível de maturidade;
- h) Acesso: passagem a um nível de maturidade superior dentro da mesma categoria profissional, de acordo com o definido na alínea e) desta cláusula e a um nível da tabela salarial superior;
- i) Promoção: passagem de uma categoria profissional a outra, com superiores níveis de complexidade e exigência, em termos de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade, pertencente preferencialmente à mesma carreira profissional;
- j) Nomeação: situação reversível na categoria profissional, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de coordenação, supervisão técnico-operacional ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e

de resolução de problemas;

k) Conhecimento: conjunto de saberes e aptidões necessários para o adequado desempenho de uma função;

l) Resolução de problemas: autonomia e extensão do pensamento requerido para identificar, definir e encontrar soluções para os problemas que se apresentam numa função;

m) Responsabilidade: capacidade para responder tanto pelas ações e decisões, como pelas suas consequências.

Cláusula 2.^a

Carreiras e categorias profissionais

1- São as seguintes as carreiras na empresa:

- Carreira técnica
- Carreira operacional

2- As categorias profissionais da ANA, SA são integradas nas carreiras referidas no número 1 desta cláusula, de acordo com os conhecimentos, alcance e reflexo das decisões tomadas no exercício da respetiva atividade profissional e encontram-se definidas no anexo IV.

3- São as seguintes as categorias profissionais por carreiras:

- a) Carreira técnica
 - Especialista (níveis de maturidade I, II e III)
 - Técnico (níveis de maturidade I, II e III)
 - Assistente (níveis de maturidade I, II e III)

- b) Carreira operacional
 - Oficial de operações de socorros (níveis de maturidade I, II e III)
 - Oficial de operações aeroportuárias (níveis de maturidade I, II e III)
 - Assistente (níveis de maturidade I, II e III)

4- A cada categoria e níveis de maturidade estão associados níveis da tabela salarial.

5- As condições específicas referentes à categoria de oficial de operações aeroportuárias são tratadas no Regulamento Autónomo dos Oficiais de Operações Aeroportuárias (RAOPA).

Cláusula 3.^a

Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

1- Sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

- a) A necessidade de preenchimento de uma função;
- b) O ingresso pelo nível de maturidade e da tabela salarial mais baixos para aquela categoria;
- c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.

2- A título excecional poderá o ingresso verificar-se para nível de maturidade e/ou nível superior da tabela salarial, atento o nível de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade exigidos pela função ou à experiência detida pelo trabalhador.

3- Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação básica e/ou específica, a ministrar pela empresa.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de ingresso nas categorias profissionais

1- Na categoria de especialista: Possuir habilitações literárias mínimas ao nível do 2.º ciclo de estudos do Processo de Bolonha (grau de mestre), ou licenciatura para o caso dos cursos que se mantenham no regime pré-Bolonha, e profundos conhecimentos de uma área especializada ou funcional, implicando um domínio das respetivas práticas e princípios.

2- Na categoria de técnico: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional.

3- Nas categorias de oficial de operações de socorros e oficial de operações aeroportuárias: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo e aprovação em formação profissional promovida pela empresa.

4- Na categoria de assistente: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo e, sempre que necessário, certificação profissional relevante para a função.

Cláusula 5.^a

Desenvolvimento nas carreiras profissionais

1- O desenvolvimento profissional dos trabalhadores no sistema de carreiras é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2- Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 1.^a, subordinados ainda aos seguintes requisitos:

2.1- Evolução (E): depende dos resultados da avaliação global de desempenho e do número de créditos.

2.2- Acesso (A): depende dos resultados da avaliação global de desempenho e da análise curricular. Pressupõe o aumento de autonomia ao nível do conhecimento, resolução de problemas e responsabilidades.

2.3- Promoção (PM): depende da necessidade de preenchimento de lugar e do perfil adequado para a função, dependendo ainda dos resultados da avaliação global de desempenho.

3- Os movimentos de acesso ao nível de maturidade II e de promoção estão condicionados à apreciação de comissão nomeada para o efeito pela empresa, sobre proposta fundamentada pelo respetivo diretor.

4- O movimento de acesso ao nível de maturidade III é da competência do conselho de administração, sob proposta fundamentada pelo respetivo diretor.

5- Em regra, o movimento de promoção faz-se na posição final da categoria profissional. A título excecional, podem verificar-se em qualquer posição, desde que se encontrem satisfeitos os requisitos necessários para esse movimento.

6- O movimento de promoção, referido no número anterior, pode verificar-se sem o requisito habilitação académica, desde que salvaguardadas as demais condições previstas para o efeito.

7- Até 15 dias antes da reunião da comissão referida no número 3, a empresa informará os sindicatos outorgantes das propostas apresentadas, bem como no fim de cada ano civil a empresa informará os sindicatos dos movimentos de desenvolvimento das carreiras profissionais ocorridos nesse ano.

Cláusula 6.^a

Sistema de créditos

1- O sistema de créditos é constituído pela atribuição de pontuações aos resultados obtidos na avaliação global de desempenho e estabelece o valor mínimo de pontuação requerido para o movimento pretendido.

2- O valor da pontuação dos créditos corresponde exatamente ao valor obtido na avaliação global de desempenho anual, aproximado à décima, pela regra do arredondamento.

3- Apenas se convertem em créditos as avaliações globais de desempenho superiores ou iguais a 3,0 (início da classificação de cumpre as expectativas).

4- Os créditos são cumulativos ao longo dos anos, até perfazer a pontuação de créditos exigida para o movimento que permita o desenvolvimento profissional.

5- O remanescente de créditos, após cada movimento efetuado, não acumula para o movimento de desenvolvimento profissional seguinte.

6- O número de créditos necessário a cada movimento é o seguinte:

Movimentos	Créditos
Evolução I e II	7,2
Evolução III	11,7
Acesso (nível II)	11,9
Acesso (nível III)	16,5
Promoção	17,1

Cláusula 7.^a

Desenvolvimento especial nas carreiras profissionais

1- Poderá haver lugar a movimentos especiais, quando o número de créditos num tempo determinado e em exercícios de avaliação sucessivos seja o seguinte:

Movimentos	Anos	Créditos
Evolução I	1	4,5
Evolução II (mais do que um nível, dentro do mesmo nível de maturidade)	2	9,0
Acesso (ao nível II)	2	9,0
Promoção	2	9,6
	3	14,1

2- Haverá ainda lugar a desenvolvimentos especiais, nos seguintes casos:

2.1- Os trabalhadores que se encontram em níveis correspondentes a acesso a nível de maturidade II, que cumpram o número de créditos necessários ao movimento, mas para o qual não se verifiquem os critérios definidos na alínea h) da cláusula 1.^a, poderão evoluir até mais três níveis da tabela

salarial, dentro do mesmo nível de maturidade. O número de créditos necessários para cada um dos movimentos é de 11,9.

2.2- Os trabalhadores que se encontram em níveis correspondentes a acesso a nível de maturidade III, que cumpram o número de créditos necessários ao movimento, mas para o qual não se verifiquem os critérios definidos na alínea h) da cláusula 1.^a, poderão evoluir até mais um nível da tabela salarial, dentro do mesmo nível de maturidade. O número de créditos necessários para este movimento é de 16,5.

2.3- Os movimentos de acesso ao nível de maturidade seguinte para os trabalhadores abrangidos pelos desenvolvimentos especiais referidos nas duas alíneas anteriores passam a verificar-se em cada um dos níveis da tabela salarial correspondentes a estes desenvolvimentos.

3- Os desenvolvimentos especiais referidos nos números anteriores estão ainda condicionados ao previsto na cláusula 5.^a e à apreciação de comissão nomeada para o efeito pela empresa, sob proposta fundamentada pelo respetivo diretor.

4- As situações de nomeação são sempre consideradas como desenvolvimento especial, sujeitas a nomeação expressa por parte do conselho de administração, e apenas se aplicam a trabalhadores que se encontrem no nível de maturidade II da sua categoria profissional e que sejam nomeados para funções de chefia de equipa, assessoria ou supervisão técnico-operacional, ou para o nível de maturidade III.

5- A cessação de funções previstas no número anterior determina o enquadramento do trabalhador no nível remuneratório em que se encontrava ou encontraria, caso não tivesse sido nomeado para estas funções.

6- Para efeitos do disposto no número 4 considera-se:

a) Chefia de equipa - a coordenação funcional de uma equipa, bem como o controlo da execução das tarefas dessa equipa;

b) Supervisão técnico-operacional - a chefia funcional de um grupo de trabalhadores que operam num serviço durante um mesmo período de tempo, assumindo a gestão dos recursos disponíveis, distribuindo as tarefas necessárias ao funcionamento da unidade orgânico-funcional em que está inserido e garantindo o cumprimento dos procedimentos operacionais e técnicos para o desenvolvimento da missão dessa unidade, sem prejuízo do disposto no RAOPA;

c) Assessoria - a análise, desenvolvimento e emissão de pareceres, suportados em conhecimentos técnicos e/ou científicos e/ou operacionais, bem como a proposição de normas e procedimentos, sem prejuízo do disposto no RAOPA.

Cláusula 8.^a

Carreira técnica

1- O desenvolvimento na carreira técnica faz-se da seguinte forma:

1.1- Categoria de especialista

Nível	Especialista III		
	R19	R20	R21
Mov.	E	E	

	Especialista II					
Nível	R14	R15	R16	R17	R18	R19
Mov.	E	E	E	E	E/A	A

	Especialista I					
Nível	R10	R11	R13	R14	R15	R16
Mov.	E	E	E/A	E/A	E/A	A

1.2- Categoria de técnico

					Técnico III		
Nível					R15	R16	R17
Mov.					E	E	PM

	Técnico II						
Nível	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
Mov.	E	E	E	E	E	E/A	A

	Técnico I					
Nível	R5	R7	R8	R9	R10	R11
Mov.	E	E	E/A	E/A	E/A	A

1.3- Categoria de assistente

	Assistente III					
Nível	R8	R9	R10	R11		
Mov.	E	E	E	PM		

	Assistente II					
Nível	R3	R4	R5	R6	R7	R8
Mov.	E	E	E	E	E/A	A

	Assistente I					
Nível	R1	R2	R3	R4	R5	
Mov.	E	E/A	E/A	E/A	A	

Cláusula 9.^a

Carreira operacional

1- O desenvolvimento na carreira operacional faz-se da seguinte forma:

1.1- Categorias de OPS e OPA

	OPS III/OPA III					
Nível	R15	R16	R17			
Mov.	E	E				

	OPS II/OPA II							
Nível	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
Mov.	E	E	E	E	E	E	E/A	A

	OPS I/OPA I					
Nível	R5	R7	R8	R9	R10	
Mov.	E	E/A	E/A	E/A	A	

1.2- Categorias de assistente

	Assistente III					
Nível	R8	R9	R10	R11		
Mov.	E	E	E	PM		

	Assistente II					
Nível	R3	R4	R5	R6	R7	R8
Mov.	E	E	E	E	E/A	A

	Assistente I					
Nível	R1	R2	R3	R4	R5	
Mov.	E	E/A	E/A	E/A	A	

ANEXO IV

Descrição de funções

Cláusula 1.^a

Carreira técnica

Especialista - Desenvolve e/ou coordena atividades e estudos com impacto direto nos resultados da sua área de atividade ou em toda a empresa. Contribui para a definição de políticas, programas e planos de ação, bem como para a seleção dos recursos e meios necessários para a sua concretização.

Analisa situações e processos de elevada complexidade, que exigem respostas específicas e para os quais podem não existir metodologias pré-definidas. Pode conceber soluções inovadoras e/ou novas abordagens.

Estabelece contactos estratégicos para a sua área de atividade ou para toda a empresa.

Pode assegurar a supervisão formal ou funcional de outros trabalhadores.

Técnico - Desenvolve atividades de cariz técnico orientadas para atingir objetivos concretos de acordo com orientações e princípios definidos.

Analisa problemas e/ou situações complexas e desenvolve soluções de acordo com metodologias pré-definidas. Possui capacidade de pesquisa, integração e análise de informação.

Pode assegurar a orientação formal ou funcional de outros trabalhadores.

Assistente - Executa, nas diversas áreas em que se encontra afeto, atividades de média/baixa complexidade, que requerem conhecimentos técnicos, operacionais ou administrativos simples, com recurso aos equipamentos disponíveis e de acordo com instruções e procedimentos definidos.

Apoia o trabalho de outros trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Carreira operacional

Oficial de operações aeroportuárias - (vide regulamento autónomo).

Oficial de operações de socorros - Executa atividades operacionais com vista à realização e otimização dos processos de acordo com orientações, princípios e procedimentos definidos.

Identifica problemas e/ou oportunidades de melhoria e implementa soluções corretivas ou preventivas com impacto na operação da empresa.

Pode orientar e coordenar equipas de trabalho homogêneas e mesmo assegurar a supervisão formal de outros trabalhadores.

Assistente - Executa, nas diversas áreas em que se encontra afeto, atividades de média/baixa complexidade, que requerem conhecimentos técnicos, operacionais ou administrativos simples, com recurso aos equipamentos disponíveis e de acordo com instruções e procedimentos definidos.

Apoia o trabalho de outros trabalhadores.

Cláusula 3.^a

Quadros funcionais

Todos os trabalhadores estão associados a um quadro funcional definido e caracterizado em manual próprio do sistema de gestão de competências.

ANEXO V

Disposições finais e transitórias

Cláusula 1.^a

Reenquadramentos gerais

1- Todos os trabalhadores são integrados, à data de entrada em vigor do presente AE, numa categoria profissional, nível de maturidade e nível salarial.

2- A transição processar-se-á sempre para o nível da tabela salarial correspondente.

3- Caso não exista nível da tabela salarial correspondente a transição processar-se-á para o nível da tabela salarial imediatamente superior.

Cláusula 2.^a

Reenquadramentos específicos

1- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, tenham cumprido 6 ou mais meses exigidos para o acesso a fase de nível superior, aplicam-se as regras do anterior AE (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002). Após o acesso a nível superior, o seu desenvolvimento profissional passa a ser regido pelo presente AE.

2- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, tenham cumprido menos de 6 meses exigidos para o acesso a fase de nível superior, aplicam-se as regras do presente AE, para o desenvolvimento profissional.

3- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem em situação de acesso a escalão aplicam-se as regras do presente AE, para o desenvolvimento profissional, sendo enquadrados na posição respetiva sem quaisquer créditos.

4- Os trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem nomeados em grau, são posicionados no nível da tabela salarial equivalente ao seu nível de enquadramento na carreira, sendo-lhes para tal contado o tempo em que desempenharam funções em grau e poderão ser nomeados pelo conselho de administração conforme previsto na cláusula 7.^a, números 4 e 6 do anexo III.

5- Excetuam-se do ponto anterior os oficiais de operações aeroportuárias, que são regidos por regulamento autónomo.

Cláusula 3.^a

Quadros superiores

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico especialista III, técnico de informática III e técnico superior, agora extintas, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de especialista e nos seguintes níveis de maturidade:

- Níveis 21-25 especialista II
- Níveis 26-28 especialista III

Cláusula 4.^a

Quadros médios

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico superior assistente e enfermeiro, agora extintas, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de especialista nos seguintes níveis de maturidade:

- Níveis 17-20 especialista I
- Níveis 21-24 especialista II

2- Os trabalhadores que atualmente estão integrados na categoria profissional de supervisor de aeroporto, agora extinta, mantêm a designação e funções de supervisor de aeroporto e as remunerações inerentes, regendo-se o seu desenvolvimento profissional pela categoria de especialista.

3- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico especialista II e de técnico de informática II, agora extintas, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de técnico e nos seguintes níveis de maturidade:

- Níveis 17-21 técnico II
- Níveis 22-24 técnico III

4- Os trabalhadores referidos no ponto anterior que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem posicionados no nível 21 da tabela salarial I, mantêm a remuneração de especialização.

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico especialista II que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem posicionados em nível inferior ao nível 21 da tabela salarial I, quando atingirem o nível correspondente, terão direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 13 % do R15 da tabela salarial I.

Cláusula 5.^a

Altamente qualificados

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção elétrica, técnico de manutenção mecânica, técnico de informática I, técnico de eletrônica de aeroporto, técnico especialista I, técnico de eletromecânica, técnico

de informação e relações públicas, técnico de projetos e obras, secretária e técnico administrativo, agora extintas, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de técnico e nos seguintes níveis de maturidade:

- Níveis 10-14 técnico I
- Níveis 15-21 técnico II

2- Os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de técnico com o nível R4 serão integrados no nível de maturidade I, e o seu desenvolvimento profissional faz-se por evolução:

		Técnico I					
Nível	R4	R5	R7	R8	R9	R10	R 11
Mov.	E	E	E	E/A	E/A	E/A	A

3- Os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de técnico que, ao abrigo do número 1 da cláusula 2.ª do presente anexo, venham a aceder ao nível R8 serão integrados no nível de maturidade II, e o seu desenvolvimento profissional faz-se por evolução:

		Técnico II						
Nível	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
Mov.	E	E	E	E	E	E	E /A	A

4- Os técnicos do grupo funcional de manutenção que exerçam funções de coordenação de manutenção, no âmbito dos centros de coordenação operacional, agora integrados na carreira técnica, mantêm o valor correspondente ao subsídio de assistência, nos termos do número 1 da cláusula 4.ª do regulamento de disponibilidade e assistência.

5- Os técnicos do grupo funcional de manutenção, agora integrados na carreira técnica, que exerçam funções de supervisão técnico-operacional recebem uma remuneração operacional equivalente a 19,94 % do R11.

6- Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias (OPA) são integrados na carreira operacional, na categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias e nos seguintes níveis de maturidade:

- Níveis 10-14 oficial de operações aeroportuárias I
- Níveis 15-21 oficial de operações aeroportuárias II

7- Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações de socorros (OPS), são integrados na carreira operacional, na categoria profissional de oficial de operações de socorros e nos seguintes níveis de maturidade:

- Níveis 10-14 oficial de operações de socorros I
- Níveis 15-21 oficial de operações de socorros II

8- Os OPS, enquadrados na carreira operacional nos termos acima previstos, que a à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem a exercer ou venham a exercer funções de chefia de equipa de socorros serão nomeados pelo conselho de administração nos termos da cláusula 7.ª, números 4 e 6 do anexo III e serão remunerados da seguinte forma, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções:

a) Pela remuneração correspondente ao nível R9 da tabela salarial quando forem oriundos de nível igual ou inferior;

b) Pela remuneração correspondente ao nível R13 da tabela salarial quando forem oriundos deste nível ou dos níveis R10, R11 e R12;

c) À remuneração prevista nos números anteriores acresce o subsídio de chefia de equipa previsto no número 1 da cláusula 76.ª do AE;

d) À data da cessação do exercício de funções de chefia de equipa cessará o pagamento das remunerações referidas nos números anteriores, passando o oficial de operações de socorros I ou II a auferir, exclusivamente, a remuneração do nível da tabela salarial em que se encontraria enquadrado no desenvolvimento da sua categoria/carreira profissional, caso não tivesse desempenhado as funções de chefia de equipa.

9- Os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de OPA ou OPS com o nível R4 serão integrados no nível de maturidade I, e o seu desenvolvimento profissional faz-se por evolução:

		OPS I/OPA I				
Nível	R4	R5	R7	R8	R9	R10
Mov.	E	E	E/A	E/A	E/A	A

10- Os trabalhadores com a categoria profissional de OPA ou OPS que, ao abrigo do número 1 da cláusula 2.ª do presente anexo, venham a aceder ao nível R7 serão integrados no nível de maturidade II, e o seu desenvolvimento profissional faz-se por evolução:

		OPS II/OPA II							
Nível	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
Mov.	E	E	E	E	E	E	E	E/A	A

Cláusula 6.ª

Qualificados

Os trabalhadores com as categorias profissionais de cozinheiro, motorista, operador de apoio, operador de manutenção e telefonista, agora extintas, são integrados, conforme as funções desempenhadas, na carreira técnica ou operacional, na categoria de assistente e nos seguintes níveis de maturidade:

- Nível 6 assistente I
- Níveis 7-14 assistente II
- Níveis 15-16 assistente III

Cláusula 7.ª

Semiquualificados

Os trabalhadores com a categoria profissional de auxiliar, agora extinta são integrados, conforme as funções desempenhadas, na carreira técnica ou operacional, na categoria de assistente e nos seguintes níveis de maturidade:

- Níveis 1-6 assistente I
- Níveis 7-13 assistente II

Cláusula 8.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que a 1 de outubro de 2014 recebam diuturnidades, por antiguidade na empresa, mantêm o direito ao valor correspondente.

2- Uma vez ultrapassado o valor da diuturnidade atual, por

força da aplicação do disposto na cláusula 82.^a do presente AE e do número anterior, processar-se-á ao acerto correspondente.

Cláusula 9.^a

Subsídio de insularidade

Os trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, recebam subsídio de insularidade mantêm o direito ao valor correspondente, que será pago a título de diferencial remuneratório.

Cláusula 10.^a

Remuneração operacional nos aeroportos da Madeira e do Porto Santo

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias que, a 1 de Outubro de 2014, exerçam as suas funções no aeroporto da Madeira e se encontrem posicionados em nível igual ou inferior ao R11 da tabela salarial I, mantêm o direito à remuneração operacional de valor correspondente a 27,28 % do R13 da tabela salarial I, até à passagem para o nível seguinte.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias que, a 1 de Outubro de 2014, exerçam as suas funções no aeroporto do Porto Santo mantêm o direito à remuneração operacional de valor correspondente a 27,28 % do R13 da tabela salarial I.

Cláusula 11.^a

Regime remuneratório de assistência dos OPA no aeroporto do Porto Santo

Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias que, a 1 de Outubro de 2014, exerçam as suas funções no aeroporto do Porto Santo terão direito ao subsídio de assistência de valor correspondente a 17,92 % do R13 da tabela salarial I.

Cláusula 12.^a

Regime remuneratório de disponibilidade dos OPS, TME e TMM nos aeroportos da Madeira

Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações de socorros (OPS), de técnico de manutenção elétrica (TME) ou de técnico de manutenção mecânica (TMM) que, a 1 de outubro de 2014, exerçam as suas funções nos aeroportos da Madeira, mantêm o direito ao valor correspondente ao subsídio de disponibilidade que atualmente auferem, que será pago a título de diferencial remuneratório.

Cláusula 13.^a

Abono para falhas nos aeroportos da Madeira e do Porto Santo

Aos trabalhadores que, a 1 de outubro de 2014, estejam cometidas funções de guarda de valores pecuniários e funções de pagamento e/ou cobrança, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, manterão o direito ao valor correspondente ao abono para falhas que atualmente auferem.

Cláusula 14.^a

Correspondência de níveis da tabela salarial I

NIVEL AE 2002	NIVEL AE ACTUAL
28	R21
27	R20
26	R19
25	R18
24	R17
23	R16
22	R15
21	R14
20	R13
19	R12
18	R11
17	R10
16	R9
15	R8
14	R7
13	R6
12	R5
11	-
10	R4
9	R3
8	-
7	-
6	R2
5	-
4	-
3	R1
2	-
1	-

ANEXO VI

Avaliação de desempenho

Cláusula única

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho é um instrumento de gestão da exclusiva responsabilidade da empresa, que tem como objetivo atuar sobre o desenvolvimento individual e organizacional, e é enformado pelas seguintes regras gerais:

1.1- É de aplicação a todos os trabalhadores da empresa;

1.2- Utiliza uma metodologia previamente dada a conhecer aos Sindicatos e aos trabalhadores e pauta-se por princípios de objetividade e transparência;

1.3- As avaliações são produzidas pelo titular do respetivo órgão de estrutura, que para o efeito se fará, obrigatoriamente, assessorar pelos responsáveis funcionais diretos do avaliado;

1.4- O diretor é responsável pelas avaliações produzidas na respetiva direção;

1.5- Respeita o direito de cada trabalhador ser informado e participar na definição dos critérios que presidirão à sua avaliação;

1.6- Respeita o direito de cada trabalhador ser informado do resultado da sua avaliação.

2- A avaliação de desempenho, entre outros efeitos, influenciará as condições de desenvolvimento profissional, de acordo com o estipulado no anexo III.

3- Do resultado da avaliação de desempenho cabe recurso,

no prazo de 30 dias úteis a contar do conhecimento da avaliação pelo trabalhador, para uma comissão de avaliação, constituída por um representante da empresa e um representante do trabalhador, que apreciará a reclamação e emitirá parecer no prazo de 15 dias úteis.

4- O modelo de avaliação de desempenho será revisto quando necessário e dado a conhecer previamente aos sindicatos.

5- As regras de funcionamento encontram-se em manual próprio.

Regulamento de disponibilidade e assistência

Cláusula 1.^a

Regime de disponibilidade dos oficiais de operações de socorros e técnicos nos aeroportos dos Açores

1- Considera-se regime de disponibilidade, o tempo durante o qual um trabalhador se mantém contactável e disponível fora do seu local de trabalho para eventual prestação de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.

2- O regime de disponibilidade aplica-se aos trabalhadores com a categoria de oficial de operações de socorros e de técnico que prestam a sua atividade nos aeroportos João Paulo II, Santa Maria, Horta e Flores e que constem em escala de disponibilidade.

3- Em cada unidade organizacional, com as adaptações necessárias às realidades específicas, os trabalhadores em regime de disponibilidade constam em escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.

4- Caso o trabalhador não se apresente ao serviço, perderá o direito ao valor diário correspondente ao subsídio de disponibilidade.

5- Na situação acima descrita, será convocado outro trabalhador, que adquirirá o direito à verba prevista no número 2 da cláusula 4.^a ou o proporcional diário da verba prevista no número 4 da cláusula 4.^a do presente regulamento.

6- Não se aplica o regime de disponibilidade nos seguintes casos:

a) Se a assistência a voos se verificar até 3 horas após o termo do período normal de funcionamento do aeroporto, esta deverá, sempre que possível, ser assegurada em prolongamento de horário, pelos trabalhadores cujo turno iria terminar.

b) Se assistência a voos se verificar até 2 horas antes do início do período normal de funcionamento seguinte, esta deverá, sempre que possível, ser assegurada em antecipação de horário, pelos trabalhadores cujo turno iria ter início.

7- Aos casos referidos no número anterior, aplica-se o regime de trabalho suplementar.

Cláusula 2.^a

Regime de disponibilidade no ABJ

1- O disposto na cláusula antecedente é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que exercem funções no terminal civil de Beja e que constem em escala de

disponibilidade.

2- O regime remuneratório aplicável será o previsto nos números 4 e 5 da cláusula 4.^a do presente regulamento.

Cláusula 3.^a

Regime específico de assistência na supervisão técnico-operacional

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de supervisão técnico-operacional, e que constem de escala de assistência, aplica-se o regime de assistência previsto nos números seguintes.

2- O regime de assistência destina-se a cobrir quaisquer faltas consideradas nos turnos de serviço, quando impliquem substituição e delas não seja dado conhecimento à empresa com pelo menos 72 horas de antecedência.

3- Será considerada válida a comunicação ao trabalhador que exerce funções de supervisão técnico-operacional em período de encerramento dos serviços administrativos.

4- Os trabalhadores em regime de assistência constam de escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.

5- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas entre os trabalhadores escalados, desde que daí não decorra encargos para a empresa.

6- O trabalhador em regime de assistência deverá estar contactável nos 60 minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no órgão respetivo no prazo de uma hora.

7- O limite máximo de assistência por trabalhador não poderá exceder as 12 horas semanais.

8- O regime de assistência não abrange o dia de descanso semanal.

9- As três primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês consideram-se cobertas pelo regime de assistência, não conferindo o direito a qualquer remuneração suplementar.

10- Será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado a partir da quarta convocação.

11- A primeira e segunda faltas no mesmo mês à convocação para prestação de trabalho em regime de assistência determinam a perda, respetivamente, de 50 % e da totalidade do subsídio previsto.

12- Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;

b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

d) Acidente de trabalho.

Cláusula 4.^a

Regime remuneratório

1- O trabalhador que exerça funções de supervisão técnico-operacional e que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de assistência, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor corres-

pondente a 19,11 % do R11 da tabela salarial I que em cada momento se encontrar em vigor.

2- Os oficiais de operações de socorros e técnicos que se encontrem escalados ao abrigo do regime de disponibilidade serão remunerados, por cada dia em escala de serviço, nos seguintes termos:

Categoria profissional	AJP II	AHR	ASM
OPS/Técnico	15,00 €	15,00 €	25,00 €

3- Os valores indicados no número anterior serão acrescidos de 100 % nos casos em que o regime de disponibilidade coincide com o dia de descanso semanal do trabalhador.

4- No caso dos oficiais de operações de socorros e técnicos, que exerçam as suas funções no aeroporto das Flores, a aplicação do regime de disponibilidade confere o direito a um subsídio mensal no valor de 75,00 €.

5- No caso dos oficiais de operações de socorros e técnicos, quando a assistência técnica a voos implicar a reabertura do aeroporto, será pago trabalho suplementar efetivamente prestado, no mínimo de três horas.

Regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias

Cláusula 1.^a

Âmbito

As presentes normas integram o regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias (RAOPA) e têm por objeto regulamentar, em especial, as condições de trabalho da categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias (OPA).

Cláusula 2.^a

Recrutamento e seleção

1- O recrutamento e seleção dos OPA far-se-á nos termos deste AE, devendo os candidatos reunir os seguintes requisitos:

- a) Carta de condução de automóveis ligeiros;
- b) Conhecimentos de inglês;
- c) Conhecimentos de informática, na ótica do utilizador;
- d) Aptidão física e psíquica adequada à função.

2- O disposto no número anterior não prejudica requisitos de maior exigência, de acordo com a política de recursos humanos da empresa.

Cláusula 3.^a

Ingresso na categoria

1- O ingresso na categoria profissional, para além dos requisitos previstos na cláusula anterior, depende de aproveitamento na formação teórico-prática adequada.

2- O ingresso na categoria profissional far-se-á pelo nível R5 da tabela salarial, exceto no caso de recrutamento interno, em que o ingresso se fará pelo nível da categoria OPA correspondente ao nível de retribuição de que provém o trabalhador, ou, não existindo, pelo nível imediatamente superior

Cláusula 4.^a

Desenvolvimento na carreira

1- À categoria OPA aplica-se o referido nas cláusulas 5.^a, 6.^a, 7.^a e 9.^a do anexo III do AE.

2- Os OPA que exerçam funções de assessoria, por nomeação expressa do conselho de administração, são designados de assessor OPA e, enquanto se mantiverem no exercício efectivo dessas funções, remunerados de acordo com o nível R16 da tabela salarial I.

3- Os OPA que exerçam funções de supervisão operacional, por nomeação expressa do conselho de administração, são designados de supervisor operacional OPA e, enquanto se mantiverem no exercício efectivo dessas funções, remunerados de acordo com o nível R15 ou R16 da tabela salarial I.

4- Sem prejuízo do previsto na cláusula seguinte, para remuneração do supervisor operacional OPA de acordo com o nível R16 da tabela salarial, o mesmo deverá cumprir os créditos referidos no número 6 da cláusula 6.^a do anexo III e ser sujeito à apreciação de comissão nomeada para o efeito pela empresa, sobre proposta fundamentada do respetivo diretor.

5- Para efeitos de avaliação do desempenho dos OPA são fatores determinantes o aproveitamento nas ações de formação e a sua capacidade técnico-profissional.

Cláusula 5.^a

Assessor OPA e supervisor operacional OPA: Requisitos de nomeação

A nomeação para as funções de assessor OPA ou supervisor operacional OPA previstas na cláusula anterior é da competência do conselho de administração, mediante proposta do diretor, satisfeitas as seguintes condições:

- a) Existência de necessidade funcional devidamente comprovada;
- b) Escolha com base nos OPA que se candidatem ao concurso interno e reúnam os requisitos mencionados nas alíneas seguintes, e cuja avaliação global de desempenho seja igual ou superior a 3,0 (início da classificação de cumpre as expectativas);
- c) Para assessor:
 - Estar no nível R9 ou superior, e ter um mínimo de permanência na categoria de 6 anos;
 - Possuir bons conhecimentos das interligações e funções atribuídas às várias autoridades e entidades que operam nos aeroportos;
 - Possuir capacidade de planeamento e coordenação das atividades operacionais desenvolvidas nos aeroportos.
- d) Para supervisor operacional:
 - Estar no nível R9 ou superior, e ter um mínimo de permanência na categoria de 6 anos;
 - Ter capacidade de chefia;
 - Possuir bons conhecimentos das interligações e funções atribuídas às várias autoridades e entidades que operam nos aeroportos.

Cláusula 6.^a

Cessação das funções de assessor OPA e supervisor operacional OPA

1- A atribuição das funções de assessor OPA ou supervisor

operacional OPA pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
 - b) Decisão unilateral da empresa ou do OPA, com pré-aviso de seis meses;
 - c) Decisão unilateral da empresa ou do OPA, fundamentada em razões incompatíveis com a observância de pré-aviso.
- 2- A cessação de funções nos termos da alínea c) do número anterior produz-se imediatamente, mas, quando promovida pela empresa, os seus efeitos remuneratórios serão diferidos de um mês.
- 3- A cessação de funções determina o enquadramento do OPA nos níveis de maturidade, remuneração base e remuneração operacional em que se encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

Cláusula 7.^a

Funções

- 1- São funções dos OPA, nomeadamente:
- a) Programar e coordenar, com outras entidades, a exploração dos terminais, nomeadamente, assistência de tráfego, controlo de transportadores de bagagens e das portas de embarque, controlo de segurança aduaneira e de fronteira e controlo e disciplina da movimentação nas aerogares, de passageiros e suas bagagens, tripulações e outras pessoas;
 - b) Efetuar a programação diária da utilização das infra-estruturas e/ou equipamentos aeroportuários e proceder a eventuais ajustamentos de acordo com as últimas informações recebidas, contribuindo para assegurar a otimização dos fluxos do tráfego;
 - c) Assegurar, no âmbito das operações aeroportuárias, o cumprimento das normas de segurança estabelecidas a nível nacional e internacional, nomeadamente pela ICAO;
 - d) Zelar pelo cumprimento das normas de circulação e segurança de pessoas, aeronaves e outros veículos na área de movimento, controlando a sua aplicação e reportando quaisquer anomalias verificadas;
 - e) Auxiliar as manobras de aeronaves no solo, incluindo as operações de estacionamento, em conformidade com as normas estabelecidas;
 - f) Inspeccionar a área de movimento e estabelecer nesta a necessária vigilância, de forma a assegurar os padrões e normas de segurança, estabelecidos a nível nacional e internacional;
 - g) Recolher, tratar e disponibilizar a informação necessária à faturação dos serviços prestados, à estatística de tráfego e à elaboração de indicadores de gestão operacional, utilizando os equipamentos e ferramentas disponíveis;
 - h) Recolher, tratar e disponibilizar às tripulações e órgãos competentes de gestão do tráfego aéreo, as informações disponíveis e necessárias à segurança da operação e à fluidez do tráfego na área do movimento, reportando quaisquer anomalias verificadas.
 - i) Cooperar, no âmbito das suas atribuições, com o serviço de socorros, bem como serviços e entidades afetos à facilitação do transporte aéreo e aos sistemas de segurança operacional e aeroportuário.
- 2- São funções do supervisor OPA, nomeadamente:

a) Desempenhar, quando necessário, qualquer função OPA;

b) Planear e efetuar a gestão funcional do turno das operações aeroportuárias, distribuindo posições de trabalho, convocando OPA em assistência, promovendo a fluidez do tráfego, dirimindo conflitos operacionais, fiscalizando a área de manobra e elaborando os respetivos relatórios;

c) Contribuir para a segurança do aeroporto, procedendo à emissão de NOTAM, autorização/coordenação de trabalhos no lado ar e no terminal de passageiros, ativação do plano de emergência do aeroporto, podendo mesmo decidir o encerramento do aeroporto ou de partes do mesmo;

d) Representar o diretor do aeroporto, quando designado expressamente para o efeito.

3- São funções do assessor OPA, nomeadamente:

a) Analisar, elaborar e propor normas e procedimentos necessários à melhoria, prevenção e mitigação de problemas no âmbito da atividade aeroportuária;

b) Analisar, emitir pareceres técnicos e definir requisitos funcionais, com vista à incorporação e/ou cumprimento dos normativos operacionais, no âmbito de projetos e obras, equipamentos, sistemas de informação e projetos de inovação;

c) Planear, organizar, propor modelos e conteúdos programáticos, e realizar ações de formação dos OPA, ou outros operacionais e entidades exteriores, adaptando-as às necessidades locais, e acompanhar a introdução de novas ferramentas tecnológicas e sistemas operacionais, monitorizando-os e definindo procedimentos que garantam o seu bom uso.

4- São de natureza operacional todas as funções indicadas nos pontos anteriores.

Cláusula 8.^a

Formação e verificação

1- A empresa deverá proporcionar as condições necessárias a uma adequada atualização de conhecimentos dos OPA.

2- Os OPA são sujeitos às seguintes ações:

2.1- Formação:

a) Formação geral: ação ou ações teórico-práticas, de carácter geral, com vista à aquisição dos conhecimentos essenciais ao normal desempenho de funções;

b) Formação específica: ação ou ações teórico-práticas com vista ao aprofundamento de conhecimentos específicos para o desempenho de funções, nomeadamente a adoção de novos procedimentos ou quando da introdução de novos equipamentos;

c) Reciclagem: ação ou ações teóricas e/ou práticas sobre aspetos específicos com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimentos.

2.2- Verificação: a avaliação teórico-prática com a finalidade de determinar o grau de proficiência operacional do trabalhador.

3- Os OPA devem ser sujeitos a ações de reciclagem e verificação de cinco em cinco anos, ou com intervalo inferior se a respetiva chefia o entender necessário.

4- As verificações serão da responsabilidade da empresa, cabendo-lhe indicar os OPA que as efetuarão.

Cláusula 9.^a

Remuneração operacional

1- Aos OPA que se encontrem no desempenho efetivo das funções operacionais, no âmbito das áreas de coordenação, aeródromo e terminal, referidas nas cláusulas 4.^a e 7.^a, e que atinjam o conjunto de saberes, experiência e capacidade de resolução de problemas necessário ao nível de maturidade II, serão atribuídas remunerações operacionais por aplicação ao nível R13 da tabela salarial I das seguintes percentagens:

Local	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17
ALS	14 %	39 %	39 %	39 %	42 %	43 %	44 %	44 %	45 %	45 %
ASC	14 %	35 %	35 %	35 %	38 %	38,87 %	40 %	40 %	41 %	41 %
AFR	14 %	35 %	35 %	35 %	38 %	38,87 %	40 %	40 %	41 %	41 %
AM	14 %	27 %	27 %	27 %	30 %	30,69 %	32 %	32 %	33 %	33 %
AJP	14 %	27 %	27 %	27 %	30 %	30,69 %	32 %	32 %	33 %	33 %
ASM	14 %	20 %	20 %	20 %	23 %	23,53 %	25 %	25 %	26 %	26 %
AHR	14 %	20 %	20 %	20 %	23 %	23,53 %	25 %	25 %	26 %	26 %
APS	14 %	20 %	20 %	20 %	23 %	23,53 %	25 %	25 %	26 %	26 %
AFL	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %	14,32 %	16 %	16 %	17 %	17 %
ABJ	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %	14,32 %	16 %	16 %	17 %	17 %

2- Aos OPA que se encontrem no desempenho efetivo das funções de assessor OPA e supervisor operacional OPA, referidas na cláusula 7.^a, números 2 e 3, serão atribuídas remunerações operacionais por aplicação ao nível R13 da tabela salarial I das seguintes percentagens:

Local	R15	R16	R17
Sede		50 %	50 %
ALS	49 %	50 %	50 %
ASC	45 %	50 %	50 %
AFR	45 %	50 %	50 %
AM	36 %	39 %	39 %
AJP	36 %	39 %	39 %
ASM	-	-	30 %
AHR	-	-	30 %
APS	-	-	30 %
AFL	-	-	20 %
ABJ	-	-	20 %

3- No caso previsto no número 2 da cláusula 3.^a, o OPA só terá direito a receber a ROP aplicável, depois de completados 4 anos de serviço efetivo.

4- Quando por necessidade da empresa não forem efetuadas todas as funções OPA, mantém-se o direito à remuneração operacional.

5- A remuneração operacional referida no número 1 só é devida quando no desempenho efetivo de todas as funções OPA, salvo nas situações seguintes:

- a) O disposto no número 3 da cláusula seguinte;
- b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;
- c) Incapacidade temporária comprovada pelo serviço de saúde ocupacional;
- d) Acidente de trabalho.

Cláusula 10.^a

Perda de remuneração operacional

1- Cessará o direito à remuneração operacional, nos termos e condições seguintes:

a) Se na sequência de uma verificação, não obtiver informação positiva para o pleno e eficaz desempenho das funções que lhe estejam adstritas. Neste caso, o OPA deixará de desempenhar funções OPA, até que seja objeto de nova verificação, na qual obtenha resultado positivo;

b) No caso de incapacidade definitiva para o exercício das funções.

2- A verificação referida no ponto anterior será efetuada após o OPA ter frequentado pelo menos uma ação de formação nos doze meses anteriores à data da verificação. A ação de formação incidirá obrigatoriamente nas matérias que serão objeto de avaliação de conhecimentos do OPA durante o processo de verificação.

3- O OPA que obtenha resultados negativos apenas em relação a parte das funções desempenhadas deixará de exercer essas funções, cessando o direito a uma parte da remuneração operacional, nos seguintes termos:

- a) Área da coordenação - perda de 40 % da ROP;
- b) Área de aeródromo - perda de 30 % da ROP;
- c) Área de terminal - perda de 30 % da ROP.

4- São os seguintes os procedimentos a adotar no caso de perda do direito a receber a remuneração operacional:

a) O OPA que tenha perdido a remuneração operacional, total ou parcialmente, na sequência das situações previstas na alínea a) do número 1 ou do número 3 antecedentes, será, obrigatoriamente e no prazo máximo de três meses, sujeito a ação de reciclagem e nova verificação;

b) Se na verificação referida no ponto anterior obtiver resultado positivo recuperará de imediato o direito à remuneração operacional;

c) Caso obtenha resultado negativo, será sujeito a nova verificação, no prazo máximo de um mês;

d) Após sujeição à terceira verificação, na qual obtenha resultado positivo, o OPA recuperará de imediato o direito à remuneração operacional;

e) O OPA que obtenha resultados negativos em três verificações consecutivas será objeto de um processo de reclassificação, perdendo neste caso o direito à remuneração operacional.

5- As situações referidas no número 1, 2 e 3 decorrem de decisão da direção após parecer favorável da comissão de avaliação.

Cláusula 11.^a

Comissão de avaliação

A comissão de avaliação prevista no número 5 da cláusula anterior terá a seguinte composição:

- a) Um vogal designado pela direção que presidirá;
- b) Um vogal designado pelo OPA a verificar;
- c) Um vogal designado pelos vogais anteriores.

Cláusula 12.^a

Horários e duração do trabalho

- 1- Para os OPA que trabalhem em regime de turnos:
- a) O intervalo mínimo de descanso entre períodos de trabalho não será inferior a dez horas;
 - b) O horário de turnos não pode prever entrada/rendição entre as 0h00 e as 7h00 horas, salvo o disposto na alínea seguinte;
 - c) Poderá haver entrada/rendição de turnos a partir das 6h00 nas situações em que se verifique a existência de transportes públicos que permitam a chegada do trabalhador ao seu local de trabalho com uma antecedência de 30 minutos em relação ao início do turno;
 - d) Poderá ser autorizada troca de turnos, quando solicitada, desde que daí não decorram encargos para a empresa.
- 2- As regras constantes das alíneas a), b) e c) do número anterior podem sofrer adaptação, em cada aeroporto, mediante acordo entre a direção e os sindicatos representativos dos OPA abrangidos.
- 3- A duração do trabalho dos OPA é de trinta e sete horas semanais apuradas por média do ciclo horário.
- 4- Os horários de trabalho serão elaborados pela empresa, nos termos previstos no AE e com prévia audição dos sindicatos outorgantes.
- 5- O horário de trabalho compreenderá dois dias de descanso consecutivos, sendo o primeiro qualificado como dia de descanso complementar e o segundo como dia de descanso semanal.
- 6- Na elaboração do horário de turnos não podem ser fixados períodos de trabalho diário normal superiores a 9 horas e 45 horas semanais.

Cláusula 13.^a

Regime de assistência

- 1- O período de tempo durante o qual um OPA se mantém contactável e disponível fora do seu local de trabalho para eventual prestação de trabalho.
- 2- O regime de assistência visa:
- a) Cobrir faltas nos turnos de serviço desde que não seja dado conhecimento delas à empresa até 72 horas antes, quando se torne indispensável a substituição;
 - b) Assegurar o reforço de equipas de turno em situações de força maior.
- 3- Os trabalhadores em regime de assistência constam de escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.
- 4- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas entre os trabalhadores escalados desde que daí não decorram encargos para a empresa.
- 5- Apenas os OPA que não tenham restrições médicas para o exercício das funções operacionais podem ser abrangidos por este regime.
- 6- O número de dias em escala de assistência será repartido de forma equitativa entre os trabalhadores de cada unidade organizacional.
- 7- Para efeitos do número anterior, considera-se dia o período compreendido entre as 0h00 e as 24h00.

odo compreendido entre as 0h00 e as 24h00.

8- O OPA em assistência deverá permanecer contactável durante o período para que esteja escalado, sendo responsável por manter o seu contacto atualizado e disponível, devendo apresentar-se no seu local de trabalho no limite máximo de 60 minutos após a convocação.

9- Por cada convocação em assistência serão contadas, no mínimo, quatro horas de trabalho, a partir do momento da convocação.

10- As faltas, no período correspondente a cada mês de calendário, às convocações para prestação de trabalho em regime de assistência determinam:

- a) Na primeira e segunda faltas, a perda de 40 % do subsídio de assistência por cada falta;
- b) Na terceira falta, a perda da totalidade do subsídio de assistência.

11- Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;
- b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;
- c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;
- d) Acidente de trabalho.

12- Em caso algum pode exigir-se, em consequência do cumprimento do horário de trabalho e de chamadas em assistência, um período de presença superior a dezasseis horas consecutivas.

13- As regras constantes dos números 2 a 8 podem sofrer adaptação, em cada aeroporto, mediante acordo entre a direção e os sindicatos representativos dos OPA abrangidos.

14- O regime contido nesta cláusula e na seguinte não é aplicável aos OPA nomeados para as funções de assessor OPA nem aos OPA do AJP.

Cláusula 14.^a

Regime remuneratório da assistência

1- A aplicação do regime de assistência confere direito a um subsídio mensal por aplicação ao nível R13 da tabela salarial I das seguintes percentagens:

Aeroportos	Níveis de retribuição	Subsídio de assistência
ALS/ASC/AFR	R11 a R17	22,49 %
	R4 a R10	20,76 %
AM	Todos os níveis	17,92 %
ASM	R11a R17	17,30 %
	R4 a R10	15,57 %
AHR	Todos os níveis	13,84 %
APS	Todos os níveis	13,50 %
AFL	Todos os níveis	6,92 %

2- O subsídio de assistência cobre:

- a) A permanência em escala de assistência até 7 dias por mês e 18 dias por trimestre;
- b) A prestação de trabalho, mediante convocação em assis-

tência, até 16 horas por mês.

3- Os OPA não podem ser escalados em assistência em dia de descanso semanal.

4- Sempre que a prestação de trabalho por convocação em assistência ultrapassar o limite definido na alínea b) do número 2, será aplicável o regime de trabalho suplementar.

5- Se dentro dos limites da alínea a) do número 2 o OPA for escalado em assistência em dia de descanso complementar, terá direito a um acréscimo de 10 % do subsídio de assistência mensal.

6- Caso o regime de assistência previsto na cláusula antecedente venha a ser aplicado no aeroporto João Paulo II, os OPA abrangidos por esse regime terão direito a um subsídio mensal de valor igual ao do aeroporto da Madeira, que não será cumulável com o regime de disponibilidade atualmente em vigor naquele aeroporto.

Cláusula 15.^a

Regime de disponibilidade no AJP II

1- No AJP é aplicado um regime de disponibilidade, fora do período de funcionamento, incluindo reaberturas, durante o qual os OPA se mantêm contactáveis e disponíveis para prestarem trabalho, não acumuláveis com prolongamentos ou antecipações.

2- O regime de disponibilidade constará de escala própria, fora do horário de trabalho, incluindo dias de descanso complementar e feriados dos trabalhadores escalados.

3- Em caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a descanso compensatório.

4- Apenas os OPA que não tenham restrições médicas para o exercício de funções operacionais podem ser abrangidos por este regime e integrados nas escalas referidas no número 2.

5- O OPA em regime de disponibilidade deverá permanecer contactável durante o período para que esteja escalado, sendo responsável por manter o seu contacto atualizado e disponível devendo apresentar-se no seu local de trabalho no limite máximo de sessenta minutos após a convocação.

6- A cada convocação será atribuído um mínimo de 3 horas independentemente do motivo da duração da mesma, iniciando-se a contagem após o contacto com o trabalhador, devendo este registar o período efetivo de trabalho em cartão de ponto.

7- As faltas no período correspondente a cada mês de calendário às convocações para prestação de trabalho em regi-

me de disponibilidade determinam:

a) na 1.^a e 2.^a faltas, a perda de 40 % do subsídio de disponibilidade por cada falta;

b) na 3.^a falta, a perda da totalidade do subsídio de disponibilidade.

8- Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;

b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

d) Acidente de trabalho.

9- Os trabalhadores que, eventualmente, venham a ser abrangidos por qualquer das sanções referidas no ponto 7 permanecerão em escala.

10- O OPA, quando efetivamente escalado regime de disponibilidade, tem direito ao pagamento mensal de uma importância pecuniária correspondente a 20,16 % do nível R13 da tabela salarial I que se encontrar em vigor.

11- As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de disponibilidade não conferem direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo respetivo subsídio até ao limite de 4 horas para cada uma.

12- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas entre os trabalhadores escalados desde que daí não decorram encargos para a empresa.

13- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável aos OPA nomeados para as funções de assessor OPA.

Cláusula 16.^a

Subsídio de assessoria OPA

1- Os OPA a exercerem funções de assessor OPA auferirão um subsídio de assessoria mensal por aplicação ao nível R13 da tabela salarial I das seguintes percentagens:

– SEDE/ALS/ASC/AFR: 42,18 %

– AJP/AM: 35,17 %

2- Os OPA referidos no número anterior não têm direito a receber subsídio de turno, assistência ou disponibilidade.

Depositado em 22 de abril de 2015, a fl. 170 do livro n.º 11, com o n.º 39/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo n.º 3243/11.8TTLSB.S1 (Revista) - 4.ª Secção, 1 - A interpretação das cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva obedece às regras atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstracção e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros; 2 - A folga prevista no n.º 5 da Cláusula 22.ª do RUPT/AE (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), anexo ao Acordo de Empresa SNPVAC-TAP Portugal, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 8, 1.ª Série, de 28 de Fevereiro de 2006, está sujeita ao regime de alteração previsto no n.º 3 da cláusula 23.ª do mesmo Regulamento.

I

O Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) intentou a presente acção de anulação e interpretação de cláusulas de acordo de empresa, sob a forma de processo especial, contra TAP Portugal, SA pedindo que seja declarado que o número 5 da cláusula 22.ª do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho - (RUPT/AE), anexo ao acordo de empresa SNPVAC-TAP Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.ª série, de 28 de Fevereiro de 2006, deve ser interpretado no sentido de que «“o gozo efectivo de um sábado e domingo seguidos tem obrigatoriamente o seu início às 0h00 de sábado e termo às 23h59 de domingo”, não lhe sendo aplicável o conteúdo do n.º 3 da cláusula 23.ª do mesmo RUPT».

Fundamentou a sua pretensão alegando que, desde Outubro de 1971, os tripulantes de cabine viram legalmente reconhecido o direito à folga semanal de quarenta e oito horas consecutivas; que no acordo de empresa, além deste direito,

é-lhes garantido o gozo efectivo de uma folga semanal a um sábado e domingo seguidos, com intervalo não superior a sete semanas, como decorre da cláusula 22.ª, número 5 do RUPT e que a TAP pretende fazer valer o entendimento de que esta folga semanal pode ser submetida ao protelamento de 12 horas, a que alude o número 3 da cláusula 23.ª do mesmo RUPT, podendo iniciar-se, assim, depois das 0h00 de sábado.

Regularmente citada a ré apresentou as suas alegações, refutando as conclusões e interpretações propostas pelo autor.

O processo prosseguiu os seus termos e veio a ser decidido por sentença de 12 de Maio de 2014, que integra o seguinte dispositivo:

«3.1- Nos termos e fundamentos expostos julga-se a acção procedente e, em consequência, decide-se declarar que o n.º 5 da cláusula 22.ª do RUPT/AE deve ser interpretada no sentido que “o gozo efectivo de um sábado e domingo seguidos tem obrigatoriamente o seu início às 00h00 de sábado e termo às 23h59 de domingo”, não lhe sendo aplicável o conteúdo do n.º 3 da cláusula 23.ª do RUPT/AE.

3.2- Custas a cargo da ré (art.º 527º do NCPC aplicável ex vi art.º 1.º n.º 2 al. a) do CPT).»

Inconformada com esta decisão dela interpôs a ré recurso de revista, *per saltum*, para este Supremo Tribunal, nos termos do artigo 678.º do Código de Processo Civil, integrando nas alegações apresentadas as seguintes conclusões:

«1- O regime relativo aos tempos de Serviço de Voo e Repouso do Pessoal Navegante do Transporte Aéreo, encontrava assento legal na Portaria n.º 408/87 de 14 de Maio, diploma [que] previa uma definição de “período de repouso” e de “período de descanso” (art.º 3.º da Portaria), estabelecendo ainda a propósito dos períodos de serviço de voo, que antes de iniciar esse período o tripulante deveria ter um período livre de serviço não inferior a 8 ou 18 horas (arts. 11.º e 15.º da Portaria), bem um período livre de serviço (folga) de pelo menos 48 horas consecutivas por semana, não sendo considerada folga semanal o período de repouso (art.º 14.º n.º 1 da Portaria).

2- Ao referido Diploma seguiu-se a Portaria n.º 328-A/98, de 15 de Abril, que previa um conjunto mais alargado de definições (cfr. art.º 2.º), do qual resultava a introdução da noção de dia de folga (“período livre de serviço para o transporte, com a duração de 24 horas”), folga semanal, (“período de 36 horas livre de serviço para o tripulante que inclui duas noites consecutivas”), tempo de transporte (“tempo a considerar pelo operador para o trânsito de um tripulante, fora da base, entre o local de regresso e o local onde deve apresentar-se ao serviço, e vice-versa”), sendo que o art.º 13.º n.º 3 previa que os períodos de folga podiam ser incluídos nas folgas semanais e nos dias de folga.

3- Actualmente, está em vigor o Decreto-Lei n.º 139/2004, de 5 de Junho, que mantém “grosso modo” o regime anterior, acrescentando, a noção de “dia de folga local” (art.º 2º).

4- Estabelece ainda o actual regime que “... o período de repouso tem a duração de onze horas, salvo autorização expressa do INAC” (art.º 18.º n.º 5) e ainda que devem ser assegurados ao tripulante vários dias de folga (art.s 19.º n.º 1), sendo que para efeitos de contagem dos sete dias de folga consecutivos para atribuição de uma folga semanal, esta “tem de iniciar-se, pelo menos durante o 7.º dia” (art.º 19.º, n.º 3), mantendo-se o regime de que “os períodos de repouso podem ser incluídos nas folgas semanais e nos dias de folga” (art.º 19.º n.º 4).

5- Já na Regulamentação Colectiva aplicável às Partes, no passado mais recente, vigoraram os seguintes Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho:

- ACT de 1970, publicado no Boletim do INTP n.º 19, de 70.10.15;
- ACT de 1975, publicado no Boletim do Ministério do Trabalho n.º 35, de 75.09.22;
- RPN de 1978 (decisão arbitral), publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 23 de 78.06.22 (integrado no ACT de 1978, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 20, de 78.05.21);
- Regime Sucedâneo de 1981, publicado no DR, 2.ª série, de 81.08.12 e BTE, 1.ª série, n.º 8 de 81.08.09;
- AE/PNC de 1985, publicado no BTE, 1.ª série, n.º 10, de 85.03.15, com alterações publicadas no BTE, 1.ª série, n.º 30, de 89.08.16;
- Regime Sucedâneo de 1993, publicado no DR, 2.ª série, de 93.03.31 e BTE, 1.ª série, n.º 14, de 93.04.15;
- AE/PNC de 1994, publicado no BTE, 1.ª série, n.º 23, de 94.06.22, alterado pelo AE/PNC de 1997, publicado no BTE, 1.ª série, n.º 40, de 97.10.29; e
- AE/PNC de 2006, publicado no BTE, 1.ª série, n.º 8, de 2006.02.28.

6- Nos termos do AE de 1985 (Cl.ª 60.ª e sgs.), a folga semanal era gozada na base e tinha a duração de 48 horas consecutivas, contadas a partir das 00H00 ou 12H00, sendo que os tripulantes tinham direito, pelo menos, a um sábado e um Domingo como período de folga semanal de 7 em 7 semanas.

7- Conforme previsto no n.º 3 da Cl.ª 61 do mencionado AE, não era considerada alteração de folga, a alteração do seu início das 00H00 para as 12H00 ou das 12H00 para as 00H00 horas seguintes, quando não colidisse com o planeamento do tripulante ou, quando colidindo, este o autorizasse.

8- A Cl.ª 22.ª do RUPT, anexo ao AE de 2006, prevê que “4 - O início da folga é contado a partir do início da hora imediatamente seguinte ao termo do período mínimo de repouso do serviço de voo que o anteceda, cumprido que seja o tempo de transição estabelecido nos números 6 e 7 da cláusula 32.º, “tempo de transição entre períodos de serviço de voo”;

5- Os tripulantes terão direito ao gozo efectivo de um sábado e de um domingo seguidos, como período de folga semanal, com intervalo não superior a sete semanas.

9- Já a Cl.ª 23.ª do RUPT anexo ao AE de 2006, no seu n.º 3, estipula que “não é considerada alteração à folga o protelamento do seu início não superior a 12 horas”.

10- Na definição de folga semanal que consta do n.º 13 da Cl. 4.ª do mesmo RUPT:

“Folga semanal: Período livre de serviço, de quarenta e oito horas consecutivas, dentro de cada sete dias consecutivos, gozado ininterruptamente na base, durante o qual o operador não pode contactar o tripulante”, nele não podendo deixar de estar incluída a folga semanal a gozar no fim-de-semana.

11- No regime actual (AE de 2006), diferentemente do AE de 1985, o início da folga é contado a partir do início da hora imediatamente seguinte ao termo do período mínimo de repouso do serviço de voo que o anteceda, cumprido que seja o tempo de transição, não sendo considerada alteração à folga o protelamento do seu início não superior a 12 horas.

12- O tempo/período mínimo de repouso na base é de doze horas (transitoriamente 13 horas) e o tempo de transição na base, entre um período de serviço de voo e uma folga, é de duas horas.

13- Ao contrário do que sucedia no regime do AE de 1985, um tripulante tem, entre o *terminus* do serviço de voo e o início da sua folga, um intervalo horário mínimo 14 horas correspondendo ao tempo de repouso acrescido da transição (ou transitoriamente, 15 horas).

14- O que, aplicado à Cl.ª 23.º n.º 3, determina que o tempo que, por razões de irregularidade da operação em si ou por necessidades de planeamento decorrentes de alguma irregularidade (por atrasos de voos), portanto, não como regra, se pode prolongar para o sábado não é propriamente a folga, mas sim este intervalo horário de repouso e de transição, a que se segue, então sim, o gozo da folga.

15- O que significa, em resumo, que com as 12 horas do repouso (ou 13, por força do Regime Transitório em vigor - Cfr. Acta e “Regime Transitório” - Ponto 4 - celebrado em 03.10.11, junto com as alegações em 1.ª instância), acrescidas das 2 horas da transição e das 48 horas da folga, em bom rigor, o tripulante estará sempre livre, na base, das 00H00 de sábado às 23H59 de Domingo.

16- Com a interpretação sufragada pela decisão recorrida, não só se mostram cumpridos os períodos de repouso (agora até alargados), como o tripulante está disponível e livre para o convívio familiar e social, não podendo ser chamado para qualquer serviço, no mínimo entre as 00H00 de sábado e as 23H59 de Domingo.

17- E é, no mínimo, porque por força do planeamento, da conjugação dos períodos de repouso, de transição, de folga e de preparação para o voo seguinte, pode acontecer e acon-

tece, que o tripulante esteja livre de serviço desde o início de tarde de sexta-feira até à tarde da segunda-feira seguinte.

18-Para a interpretação dos IRCTs, rege portanto, o disposto no art.º 9.º do Código Civil, e os consabidos elementos literal, teleológico, sistemático e histórico, bem como, quando for o caso, o previsto nos arts.s 236.º e 237.º do Código Civil quanto ao sentido da interpretação dos negócios jurídicos.

19-No caso concreto não está em causa apenas a interpretação de um concreto normativo constante de uma cláusula do AE 2006, mas também e sobretudo, a interpretação conjugada de todo o regime das folgas.

20-Há que conjugar o disposto na Cl.ª 22.ª n.º 5 com o previsto na Cl.ª 23.ª no todo e, em particular, com o seu n.º 3, parece certo que a Cl.ª 22.ª estabelece o regime geral das folgas, enquanto a Cl.ª 23.ª estabelece o regime geral da alteração dessas folgas e ainda uma situação especial que, quando verificada, não se considera alteração ao regime de folga (seja a atribuição, seja a alteração da folga - n.º 3 daquela Cláusula).

21-Não podendo deixar de se concluir que, há uma relação de especialidade entre a Cl.ª 23.ª n.º 3 e as Cls.ª 23.ª n.º 1 e 22.ª do RUPT, anexo ao AE 2006.

22-Nada resulta do clausulado em apreço que permita concluir que o n.º 3 da Cl.ª 23.ª não seja aplicável a todo o regime da Cl.ª 22.ª e, nessa medida, a possibilidade de alterar a folga nos termos daquele n.º 3 também não pode deixar de se aplicar à situação prevista no n.º 5 da Cl.ª 22.ª.

23-Esta interpretação, não só respeita a letra do clausulado, como preserva o sentido útil de ambas as cláusulas em apreço, sem violar os dispositivos legais e contratuais aplicáveis, designadamente, no que diz respeito ao período de repouso (com duração imperativa) e o princípio do direito à folga semanal de quarenta e oito horas consecutivas (neste caso, a um sábado e Domingo).

24-A expressão “gozo efectivo” constante da Cl.ª 22.ª n.º 5 (e que também consta do n.º 1 da mesma cláusula relativamente à folga semanal) apenas pretende assegurar que o gozo das folgas, quaisquer que elas sejam e qualquer que seja o período em que são gozadas, não pode ser “perturbado” pela Apelante, ou seja, não pode naquele período o tripulante ser chamado, sob qualquer pretexto, seja para realizar um serviço de voo, seja para assistência, serviço de reserva, serviço *on call*, etc ..

25-Por outro lado, a “*ratio*” da solução alcançada e vertida na Cl.ª 22.ª n.º 5 do RUPT, anexo ao AE de 2006, (elemento teleológico) não é colocada em causa com a interpretação defendida pela Apelante, uma vez que está total e definitivamente assegurada a possibilidade de o tripulante, mesmo tendo operado uma alteração às folgas nos termos do n.º 3 da Cl.ª 23.ª, usufruir com a família e os amigos, todo o dia de sábado e o Domingo.

26-A interpretação defendida pela Apelante é também a que melhor respeita o elemento sistemático, porque é aquela que, respeitando o art.s 9 n.º 3 do Código Civil, melhor salvaguarda o âmbito de aplicação das duas cláusulas em apreço, com o mínimo de sacrifício de qualquer uma delas.

27-Não pode, por isso, ser acolhida a interpretação do n.º 5

da Cl.ª 22.ª do RUPT, anexo ao AE de 2006, celebrado entre o Apelado e a Apelante, no sentido de que “o gozo efectivo de um sábado e domingo seguidos têm obrigatoriamente o seu início às zero horas de sábado e *terminus* às 23H59m de Domingo”, não lhe sendo aplicável o conteúdo do n.º 3 da Cl.ª 23.ª do mesmo RUPT.

28-Antes se deve declarar que a execução do planeamento por irregularidade operacional ou a utilização legítima da disponibilidade planeada, pode ter como consequência que a hora de início da folga prevista no n.º 5 da Cl.ª 22.ª, seja protelado até 12 horas, mantendo-se o gozo da folga planeada, ao abrigo do disposto na Cl.ª 23.ª n.º 3 do RUPT; anexo ao AE de 2006.»

Termina pedindo que seja concedido provimento ao presente recurso e revogada a decisão recorrida.

O autor respondeu ao recurso interposto, integrando nas alegações apresentadas as seguintes conclusões:

«1ª A interpretação do n.º 5 da Cl. 22.ª do RUPT/AE aplicável ao PNC só pode ser no sentido de que o gozo efectivo de um sábado e domingo seguidos tem obrigatoriamente o seu início às zero horas de Sábado e *terminus* às 23H59 de Domingo”, não lhe sendo aplicável o conteúdo do n.º 3 da CL23.ª do mesmo RUPT.

Na verdade,

2ª Pelo que bem andou a M.ª Julgadora de 1.ª instância ao decidir como decidiu, subscrevendo-se, na íntegra, a fundamentação do aresto em crise.

Na verdade,

3ª Na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, contidas no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstracção e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros.

4ª Assim, na fixação do sentido e alcance de uma norma, há que atender desde logo ao sentido literal do texto, já que a letra da lei é um elemento irremovível da interpretação, ou um «limite da busca do espírito», não podendo ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

E, salvo melhor entendimento, a interpretação preconizada pela Recorrente não se situa já no âmbito do sentido literal possível, pelo que já não é interpretação, mas modificação de sentido.

5ª Ora, na cláusula em apreço reconhece-se aos Tripulantes o «gozo efectivo», pelo menos, «a um sábado e um domingo» como período de folga semanal de 7 em 7 semanas, resultando claro do enunciado linguístico (elemento gramatical ou literal, e salvo melhor entendimento, que esta folga semanal tem necessariamente de coincidir com «um sábado e um domingo», não podendo abranger, como sustenta a TAP, meio dia de sábado, o domingo e meio dia da segunda-feira seguinte.

Aliás, a expressão «gozo efectivo» é explícita e inequívoca, significando que, no caso previsto, a folga semanal tem necessariamente de abranger, além do domingo, o dia completo do sábado anterior.

6ª Mas aquela conclusão advém ainda dos elementos ló-

gicos de ordem sistemática, histórica e teleológica que também tutelam a interpretação das normas.

Assim:

a) Dos antecedentes da lei e da regulamentação colectiva relativa aos períodos de repouso e às folgas do PNC referidos nos autos, maxime dos enunciados no ponto II) das presentes alegações, que aqui se dão por reproduzidos para os legais efeitos, resulta inequívoco que não foi vontade das partes outorgantes do AE 2006, protelar para a segunda feira seguinte o gozo efectivo, pelo menos, de «um sábado e um domingo» como período de folga semanal de 7 em 7 semanas, configurando, por isso, o regime estabelecido no n.º 5 da Cl 22.^a uma excepção que foge à regra geral do n.º 3 da cl 23.^a.

É que, se as partes quisessem condicionar o início desta folga semanal, fá-lo-iam expressamente, como sempre o fizeram em regulamentação anterior onde, de modo claro, fizeram constar a sua vontade de «empurrar» por determinado período de tempo o início desta folga especial.

Acresce que a ratio deste normativo «assenta» em princípios de índole familiar e social, uma vez que o sábado e o domingo são os dias em que a generalidade dos trabalhadores semanalmente descansa, afigurando-se líquido que a vontade das partes, ao estabelecerem este direito, foi salvarguardar aos Tripulantes a possibilidade de, pelo menos com esta periodicidade, poderem usufruir de um fim de semana em família e com os amigos, havendo a folga em apreço de iniciar-se, necessariamente, às 0 horas de sábado» (elementos histórico e sistemático);

b) Doutro passo, o recurso ao elemento teleológico, leva-nos a ponderar quais as finalidades e objectivos que esta norma pretende prosseguir, ou seja, quais os pontos que quer preservar, estando a resposta intrinsecamente ligada à atrás referida razão histórica: assegurar aos Tripulantes de Cabine a possibilidade de pelo menos com aquela periodicidade, poderem usufruir de um fim de semana em família e com os amigos, havendo a folga em apreço de iniciar-se necessariamente às 0 horas de sábado.

O que se justifica também pelas especificidades inerentes a este tipo de actividade, a qual, por natureza, é irregular, assegurando esta norma que, pelo menos de sete em sete semanas, o Tripulante de Cabine tenha direito ao gozo de um fim de semana «normal», coincidente com aquele que é o período normal de folga semanal da generalidade das profissões.

7^a Vide aliás, em moldes em tudo semelhantes, com normas paralelas às que agora estão em apreço, o já doutamente fixado no ASSENTO deste STJ n.º 1/95, publicado no DR I.^a SÉRIE A 04-01-1995, PÁG. 42 A 46 - BMJ N.º 441 ANO 1994 PÁG. 110 - CJ STJ 1994 ANO II TIII, PÁG. 284.»

Termina pedindo que seja negado provimento ao recurso e confirmada a decisão recorrida.

Neste tribunal o Ex.^{mo} Procurador-Geral Adjunto proferiu parecer, nos termos no número 3 do artigo 87.º do Código de Processo de Trabalho, integrando a seguinte síntese conclusiva:

«Destarte, emite-se parecer no sentido de que, o n.º 5 da cláusula 22.^a do RUPT/AE deve ser interpretado no sentido de que o gozo efectivo de um sábado e domingo seguidos tem obrigatoriamente o seu início às 00h de sábado e termo

às 23h59 de domingo, não sendo aplicável, no circunstancialismos ali previsto, o n.º 3 da cláusula 23.^a, pelo que SMO, deveria ser negado provimento à revista, antes devendo ser confirmado Acórdão *sub judicio*».

Sabido que o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões das alegações do recorrente, nos termos do disposto nos artigos 635.º, número 3, e 639.º do Código de Processo Civil, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso, está em causa na presente revista saber se a folga prevista no número 5 da cláusula 22.^a do RUPT/AE (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), anexo ao acordo de empresa - AE SNPVAC-TAP Portugal, terá, obrigatoriamente, de ter início às zero horas de sábado e termo às zero horas de domingo, ou se o início da mesma poderá ser protelado por 12 horas, por aplicação do disposto no número 3 da cláusula 23.^a daquele RUPT/AE.

Preparada a deliberação, mediante a entrega de cópia do projecto de acórdão aos Ex.^{mos} Juizes da Secção Social, por força do preceituado no artigo 687.º, número 3 do Código de Processo Civil, subsidiariamente aplicável, por via do artigo 1.º, número 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho, e no artigo 186.º deste Código, cumpre apreciar e decidir.

II

Está em causa a determinação do sentido das normas do número 5 da cláusula 22.^a e do número 3 da cláusula 23.º do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho, anexo ao acordo de empresa SNPVAC - TAP Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.^a série, de 28 de Fevereiro de 2006.

As cláusulas em causa são do seguinte teor:

«Cláusula 22.^a

Folga semanal

1- Os tripulantes terão direito ao gozo efectivo de um período de folga de quarenta e oito horas consecutivas, em cada sete dias consecutivos, a ser gozado na base, salvo o previsto no n.º 7 da cláusula 4.^a, «Definições - Destacamento», sem prejuízo das rotações de longo curso que pela sua duração e natureza específica o não permitam.

2- O planeamento das folgas semanais deve ser feito de modo que cada folga semanal seja integralmente gozada, no limite, até às 23 horas e 59 minutos do 7.º dia.

3- Nos casos em que no planeamento, por motivo de optimização da utilização dos tripulantes, não seja observado o limite exposto no número anterior, a folga semanal terá de ter o seu início até às 0 horas do 7.º dia e terá um descanso adicional de duas horas.

4- O início da folga é contado a partir do início da hora imediatamente seguinte ao termo do período mínimo de repouso do serviço de voo que o anteceda, cumprido que seja o tempo de transição estabelecido nos números 6 e 7 da cláusula 32.^a, «Tempo de transição entre períodos de serviço de voo».

5- Os tripulantes terão direito ao gozo efectivo de um sábado e de um domingo seguidos, como período de folga semanal, com intervalo não superior a sete semanas.

6- As situações de licença sem vencimento, incapacidade

física temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à empresa, o gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um fim-de-semana, interrompem a contagem das sete semanas referidas no n.º 5 da presente cláusula, a qual será reiniciada a partir da apresentação do tripulante ao serviço.

7- A folga não poderá ser imediatamente precedida de um serviço de assistência.

8- Aos tripulantes com filhos que careçam de reeducação pedagógica, as folgas deverão ser marcadas para o sábado e o domingo, desde que o requeiram semestralmente com fundamento, comprovado, na impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou em estabelecimentos adequados.

9- Até ao final de cada trimestre o tripulante tem de ter gozado o mínimo de 13 folgas semanais.

10- Até final do 1.º trimestre de cada ano têm que estar gozadas todas as folgas semanais respeitantes ao ano imediatamente anterior.

11- Uma vez iniciada, a folga não pode ser interrompida.

12- Os tripulantes gozarão, no regresso à base, obrigatoriamente uma folga semanal de quarenta e oito horas:

a) Após um período de serviço de voo que inclua quatro aterragens;

b) Após um período de serviço de voo de longo curso, no regresso à base, tenha havido ou não estadia fora dela.

13- Os tripulantes gozarão, no regresso à base, obrigatoriamente uma folga semanal de quarenta e oito horas acrescido de um descanso adicional de vinte horas:

a) Após um voo de longo curso, com *block time* planeado (em qualquer dos percursos) igual ou superior a dez horas.»

«Cláusula 23.^a

Alteração de folgas

1- Só com o acordo prévio do tripulante poderão ser alterados e reprogramados os períodos de folga semanal, constantes da sua escala mensal.

2- Para efeitos do número anterior, não são consideradas alterações à folga semanal as que resultem da aplicação do n.º 9 da cláusula 18.^a, «Bloco mensal de serviço de assistência (BMSA)», ou de irregularidades operacionais ocorridas quando o tripulante se encontre fora da base.

3- Também não é considerada alteração à folga o protelamento do seu início não superior a doze horas.»

Na interpretação dos dispositivos em causa têm ainda particular relevo alguns segmentos da cláusula 4.^a daquele instrumento de regulamentação colectiva do trabalho que, parcialmente, se transcreve:

«Cláusula 4.^a

Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

1) Actividade no solo - a que é inerente às funções atribuídas ao tripulante, nomeadamente instruções, cursos, refrescamentos e qualquer tipo de treino profissional, ou convocação pela empresa, obrigatoriamente considerado como tempo de trabalho;

2) a 3) (...);

4) Base - local onde a empresa tem a sua sede ou outro, circunscrito ao território nacional, que seja definido como tal pela empresa e que conste do contrato de trabalho do tripulante;

5) a 6) (...);

7) Destacamento - situação em que o tripulante, com o seu acordo e por necessidade da empresa, se encontra temporariamente estacionado fora da base por um período de tempo superior ao tempo máximo da rotação e até 30 dias. Este regime carece de negociação e acordo prévio do SNPVAC;

8) (...);

9) Dia de trabalho - dia de calendário que inclua, no todo ou em parte, um serviço de voo ou no solo, ou dia de ausência da base, motivado por serviço;

10) Dia livre de serviço - dia que, não sendo de folga, repouso ou férias, ao tripulante não foi atribuída qualquer actividade no âmbito das suas funções;

11) a 12) (...);

13) Folga semanal - período livre de serviço, de quarenta e oito horas consecutivas, dentro de cada sete dias consecutivos, gozado ininterruptamente na base, durante o qual o operador não pode contactar o tripulante;

14) a 18) (...);

19) Planeamento mensal/escala de serviço - programação mensal dos serviços, das folgas e das férias do tripulante; salvo acordo do próprio, não pode ser alterado fora dos casos expressamente previstos neste acordo de empresa;

20) a 21) (...);

22) Período de repouso - período no solo e em local apropriado para repouso, durante o qual o tripulante está obrigatoriamente liberto de todo e qualquer serviço, após serviço de voo ou no solo, não podendo ser contactado pela empresa;

23) a 26) (...);

27) Residência - local onde o tripulante se encontra em regime de domicílio permanente;

28) Rotação - conjunto de períodos de serviço de voo com início e término na base e que inclua estadia fora dela;

29) a 30) (...);

31) Serviço de assistência - período de tempo de trabalho durante o qual o tripulante, para o efeito escalado, permanece à disposição da empresa com vista a efectuar qualquer período de serviço de voo para o qual se encontre qualificado, dentro das atribuições correspondentes à sua categoria profissional;

32) a 48) (...);»

III

1- A interpretação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho tem motivado um debate doutrinário e jurisprudencial derivado da especificidade destas fontes de direito.

Não se suscitando dúvidas de fundo sobre a natureza regulamentar da parte mais significativa das normas que integram aqueles instrumentos, nomeadamente, as que incidem sobre a prestação de trabalho, a sujeição da respectiva interpretação aos critérios gerais do sistema jurídico, consa-

grados nos artigos 9.º e 10.º do Código Civil, não deixa de reflectir aquela especificidade.

De facto, as convenções colectivas de trabalho têm base negocial e resultam de um encontro de vontades das partes no sentido de concretizar uma específica disciplina para os concretos segmentos da relação de trabalho abrangidos.

Esta origem negocial das normas que integram uma convenção colectiva de trabalho situa-as num patamar bem diverso daquele em que se encontra o legislador que define de forma geral e abstracta uma disciplina para certos segmentos do sistema jurídico.

Conforme refere Pedro Romano Martinez, «partindo do pressuposto de que as convenções colectivas de trabalho, na parte regulativa, como produzem efeitos em relação a terceiros, se aproximam da lei, quanto à sua interpretação deve recorrer-se ao art. 9.º do CC. Mas é preciso ter em conta que a convenção colectiva de trabalho se distingue da lei, não tendo as mesmas características; por outro lado, as normas de uma convenção colectiva de trabalho provêm de negociações entre sujeitos privados (...) não emanando unilateralmente do poder central ou regional. Por isso, das negociações havidas podem, nalguns casos, retirar-se elementos importantes para a interpretação das regras constantes da convenção colectiva de trabalho»¹.

Na mesma linha de raciocínio se encontra a posição de Maria do Rosário da Palma Ramalho, que, embora defendendo a superação da dicotomia dualista na interpretação das convenções colectivas de trabalho, defende, contudo, a interpretação daquelas estruturas normativas de acordo com os critérios gerais dos artigos 9.º e 10.º do CC, referindo que «a sujeição da convenção colectiva de trabalho aos parâmetros de interpretação da lei, nos termos apontados, não impedirá a ponderação de factores subjectivos - nomeadamente, no tocante ao conteúdo obrigacional da convenção -, que serão atendíveis no contexto dos elementos históricos de interpretação da lei»².

Este debate tem estado presente em inúmeras pronúncias desta secção.

Referiu-se, com efeito, sobre essa matéria, no acórdão proferido em 30 de Abril de 2014, na revista n.º 3230/11.6TTLAB.S1, o seguinte:

«2.1- Na interpretação das cláusulas das convenções colectivas de trabalho de conteúdo normativo ou regulativo – como é o caso, uma vez que estamos perante cláusulas cuja finalidade é a de regular as relações individuais de trabalho estabelecidas entre os trabalhadores e o empregador (...)»³ - há que ponderar, por um lado, que elas consubstanciam verdadeiras normas jurídicas - de aplicação direta aos contratos de trabalho em vigor - e, por outro lado, que provêm de acordo de vontades de sujeitos privados.

Tem este Supremo Tribunal entendido, de forma dominante, que na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções colectivas de trabalho regem as regras

atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º do Código Civil (...)»⁴, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstracção e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros (...)»⁵.

Está em causa na presente revista, conforme acima se referiu, a interpretação do disposto no número 5 da cláusula 22.ª e do número 3 da cláusula 23.º do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho anexo ao Acordo de Empresa SNPVAC - TAP PORTUGAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.ª série de 28 de Fevereiro de 2006, à luz dos critérios decorrentes do artigo 9.º do Código Civil.

Na interpretação deste segmento normativo, em conformidade com o disposto no artigo 9.º do Código Civil, assumem particular relevo o texto da lei, ponto de partida do processo interpretativo e limite de qualquer solução normativa que dele seja extraída, face ao disposto no número 2 do mesmo artigo, e a «unidade do sistema jurídico», referida igualmente no número 1 daquele dispositivo.

No que se refere ao texto da lei, conforme afirma Baptista Machado, ele é «o ponto de partida da interpretação» e «como tal, cabe-lhe desde logo uma função *negativa*: a de eliminar aqueles sentidos que não tenham qualquer apoio, ou pelo menos uma qualquer “correspondência” ou ressonância nas palavras da lei», prossequindo este autor com a afirmação de que cabe igualmente ao texto da lei «uma função positiva», nomeadamente, «primeiro, se o texto da lei comporta apenas um sentido, é esse o sentido da norma - com a ressalva porém de se poder concluir com base noutras normas que a redacção atraiçooou o pensamento do legislador» e «quando, com é de regra, as normas (fórmulas legislativas) comportam mais que um significado, então a função positiva do texto traduz-se em dar mais forte apoio a, ou sugerir mais fortemente um dos sentidos possíveis»⁶.

No que se refere ao elemento sistemático (contexto da lei e lugares paralelos), afirma aquele autor que este elemento «compreende a consideração das outras disposições que formam o complexo normativo do instituto em que se integra a norma interpretanda, isto é que regulam a mesma matéria (*contexto da lei*), assim como a consideração de disposições legais que regulam problemas normativos paralelos ou institutos afins (*lugares paralelos*)» e «compreende ainda o “lugar sistemático” que compete à norma interpretanda no ordenamento global, assim como a sua consonância com o espírito ou unidade intrínseca de todo o ordenamento jurídico».

Realça ainda o mesmo autor que este «subsídio interpretativo» se baseia «no postulado da coerência intrínseca do

⁴ [2] Neste sentido, os acórdãos do STJ de 10 de Novembro de 1993, CJ, acórdãos do STJ, Ano I, Tomo III, pág. 291; de 9 de Novembro de 1994, CJ, acórdãos do STJ, Ano II, Tomo III, pág. 284, de 10 de Maio de 2001, proferido na Revista n.º 300/99, acessível em www.dgsi.pt; de 14 de Fevereiro de 2007, proferido na Revista n.º 3411/06, acessível em www.dgsi.pt; e, mais recentemente, de 9 de Junho de 2010, proferido na Revista n.º 3976/06.0TTLSB.L1.S1, também acessível em www.dgsi.pt, e de 5 de Abril de 2011, proferido na Revista n.º 4319/07.1TTLSB.L1.S1, acessível na referida base de dados.

⁵ [3] Cfr., neste sentido, Pedro Romano Martinez, obra citada, a pág. 1109; cfr., igualmente, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 12.ª Edição, Almedina, 2005, pág. 111.

⁶ *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, 1990, Almedina, p. 182.

¹ *Direito do Trabalho*, 2010, 5.ª Edição, Almedina, p.p. 1222 e 1223.

² *Tratado de Direito do Trabalho - Parte III - Situações Laborais Colectivas*, Almedina, 2012, p. 288.

³ [1] Cfr., quanto ao objecto das cláusulas de conteúdo regulativo ou normativo, Pedro Romano Martinez, in *Direito do Trabalho*, 3.ª Edição, Almedina, 2006, pág. 1106 e 1107.

ordenamento, designadamente no facto de que as normas contidas numa codificação obedecem por princípio a um pensamento unitário».⁷

2- Assentes estes princípios, cumpre ensaiar a determinação do sentido dos dispositivos em causa, procurando encontrar uma resposta para o problema colocado e que se centraliza na questão de saber se as folgas referidas no número 5 da cláusula 22.^a do aludido regulamento podem ser afectadas pelas alterações previstas no número 3 da sua cláusula 23.^a

As cláusulas 22.^a e 23.^a do referido regulamento integram um capítulo único daquela estrutura normativa, o capítulo IV que tem por epígrafe «Folgas».

As folgas semanais são um período de descanso e de interrupção da prestação efectiva de trabalho, definidas no ponto número 13 da cláusula 4.^a como «período[s] livre[s] de serviço, de quarenta e oito horas consecutivas, dentro de cada sete dias consecutivos, gozado ininterruptamente na base, durante o qual o operador não pode contactar o tripulante».

As folgas semanais são um período de interrupção da prestação de trabalho autónomo relativamente aos períodos de repouso, definidos no ponto 22 da referida cláusula 4.^a como «período[s] no solo e em local apropriado para repouso, durante o qual o tripulante está obrigatoriamente liberto de todo e qualquer serviço, após serviço de voo ou no solo, não podendo ser contactado pela empresa».

De acordo com o disposto no número 1 da cláusula 22.^a, «Os tripulantes terão direito ao gozo efectivo de um período de folga de quarenta e oito horas consecutivas, em cada sete dias consecutivos, a ser gozado na base, salvo o previsto no número 7 da cláusula 4.^a, “Definições - Destacamento”, sem prejuízo das rotações de longo curso que pela sua duração e natureza específica o não permitam».

Deixando de parte as situações derivadas do destacamento e das rotações de longo curso, que não relevam para a resposta que se busca relativamente ao problema proposto, decorre deste dispositivo a afirmação de que os tripulantes têm direito a um «gozo efectivo» de um período de folga de quarenta e oito horas consecutivas, em cada sete dias consecutivos, a ser gozado na base.

As folgas semanais integram as escalas mensais de serviço, definidas na cláusula 9.^a do regulamento em causa, e, de acordo com o disposto no número 2 da cláusula 22.^a sobre que nos debruçamos, «o planeamento das folgas semanais deve ser feito de modo que cada folga semanal seja integralmente gozada, no limite, até às 23 horas e 59 minutos do 7.º dia».

Visa-se com o disposto nesta norma que as folgas sejam integralmente gozadas até ao fim do 7.º dia do ciclo a que correspondem.

Mas, reafirmado este princípio, logo o número 3 da mesma cláusula estabelece norma para os casos em que aquele comando não seja respeitado, referindo que «nos casos em que no planeamento, por motivo de optimização da utilização dos tripulantes, não seja observado o limite exposto no número anterior, a folga semanal terá de ter o seu início até às 0 horas do 7.º dia e terá um descanso adicional de duas horas.»

Nestes casos torna-se imperativo que o início da folga tenha o seu início até às 0 horas do sétimo dia, beneficiando o tripulante de um descanso adicional de duas horas. Impõe-se, desta forma, o gozo de, pelo menos, um período de 24 horas, as correspondentes ao 7.º dia do ciclo considerado, nesse dia.

Para a compreensão do regime das folgas semanais tem ainda particular interesse a disciplina no número 4 da referida cláusula 22.^a que refere que «o início da folga é contado a partir do início da hora imediatamente seguinte ao termo do período mínimo de repouso do serviço de voo que o anteceda, cumprido que seja o tempo de transição estabelecido nos números 6 e 7 da cláusula 32.^a, relativa a «Tempo de transição entre períodos de serviço de voo».

Decorre deste número que, para fixar o início do tempo da folga, há que atender ao «termo do período mínimo de repouso do serviço de voo que o anteceda» e ao tempo de transição entre períodos de serviço de voo, decorrente dos números 6 e 7 da cláusula 32.^a

Nos termos do número 1 e 2 da cláusula 31.^a «constitui tempo de repouso o tempo livre de qualquer obrigação, em que o tripulante tem a possibilidade de descanso horizontal, num local de repouso que na base é a residência do tripulante» e o tempo mínimo de repouso é de doze horas na base e de onze fora da base ou a duração do período de serviço de voo, aquele que for maior».

Ainda em sede de disciplina das folgas semanais, resulta do número 5 da cláusula 22.^a que vimos analisando, que «os tripulantes terão direito ao gozo efectivo de um sábado e de um domingo seguidos, como período de folga semanal, com intervalo não superior a sete semanas».

Decorre deste dispositivo que os tripulantes têm direito a que, num ciclo de sete semanas, uma folga semanal corresponda ao gozo efectivo de um sábado e um domingo seguidos.

Está em causa na presente revista saber se esta folga semanal pode ser objecto das alterações a que se refere o número 3 da cláusula 23.^a do regulamento em análise.

A cláusula 23.^a do regulamento refere-se a «alteração de folgas» e estabelece no seu número 1 que «só com o acordo prévio do tripulante poderão ser alterados e reprogramados os períodos de folga semanal, constantes da sua escala mensal».

Resulta deste número a reafirmação do princípio da estabilidade das escalas de serviço, do que decorre que a alteração das folgas semanais apenas pode ser alterada com o acordo prévio do tripulante.

Os números 2 e 3 desta cláusula consagram excepções a este princípio, fluindo do número 2 que «para os efeitos do número anterior, não são consideradas alterações à folga semanal as que resultem da aplicação da cláusula 18.^a (...) ou de irregularidades operacionais ocorridas quando o tripulante se encontre na base» e que «também não é considerada alteração à folga o protelamento do seu início não superior a doze horas».

As partes estão divididas sobre a possibilidade de aplicar este número 3 à folga prevista no número 5 da referida cláusula 22.^a

3- Na decisão recorrida respondeu-se negativamente a esta

⁷ *Obra citada*, p. 183.

possibilidade com os seguintes fundamentos:

«Com efeito, resulta da referida cláusula o direito dos tripulantes ao gozo efectivo de um sábado e um domingo, como folgas, de sete em sete semanas. Tal significa, partindo do elemento literal, que a referida folga terá obrigatoriamente de coincidir com um sábado e domingo, ambos como dias completos, o que resulta quando expressamente se refere que ao “gozo efectivo” desses dias.

Como refere e bem o autor a ratio do referido normativo assenta em princípios de índole familiar e social, porquanto o sábado e domingo são habitualmente dias de descanso para a generalidade dos trabalhadores. Pretendeu-se desta forma permitir aos tripulantes também essa possibilidade de poder desses dias com a família ainda que numa periodicidade de pelo sete em sete semanas.

Resulta do elemento literal da referida cláusula que se pretendeu atribuir aos tripulantes o gozo efectivo de um sábado e do domingo não sendo por isso aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 23ª do RUPT.

Com efeito, tal aplicabilidade conduziria que o início do referido período se iniciasse já a meio do dia de sábado, prolongando-se depois para segunda-feira e claramente tal não resulta da redacção do n.º 5 da cláusula 22ª nem da ratio deste normativo melhor explicitada supra, não colhendo assim os argumentos da ré.

Assim deve a referida cláusula 22ª n.º 5 RUPT/AE ser interpretada no sentido que “o gozo efectivo de um sábado e domingo seguidos tem obrigatoriamente o seu início às 00h00m de sábado e termo às 23h59m de domingo”, não lhe sendo aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 23ª da RUPT/AE.»

4- Nas conclusões das alegações da revista apresentadas pela ré, afirma esta que «no caso concreto não está em causa apenas a interpretação de um concreto normativo constante de uma cláusula do AE 2006, mas também e sobretudo, a interpretação conjugada de todo o regime das folgas» e que «há que conjugar o disposto na Cl.ª 22ª n.º 5 com o previsto na Cl.ª 23ª no todo e, em particular, com o seu n.º 3» e que «parece certo que a Cl.ª 22ª estabelece o regime geral das folgas, enquanto a Cl.ª 23ª estabelece o regime geral da alteração dessas folgas e ainda uma situação especial que, quando verificada, não se considera alteração ao regime de folga (seja a atribuição, seja a alteração da folga - n.º 3 daquela Cláusula)».

Realça que «nada resulta do clausulado em apreço que permita concluir que o n.º 3 da Cl.ª 23ª não seja aplicável a todo o regime da Cl.ª 22ª e, nessa medida, a possibilidade de alterar a folga nos termos daquele n.º 3 também não pode deixar de se aplicar à situação prevista no n.º 5 da Cl.ª 22ª» e que essa «interpretação, não só respeita a letra do clausulado, como preserva o sentido útil de ambas as cláusulas em apreço, sem violar os dispositivos legais e contratuais aplicáveis, designadamente, no que diz respeito ao período de repouso (com duração imperativa) e o princípio do direito à folga semanal de quarenta e oito horas consecutivas (neste caso, a um sábado e Domingo)».

Destaca ainda que «a expressão “gozo efectivo” constante da Cl.ª 22ª n.º 5 (e que também consta do n.º 1 da mesma

cláusula relativamente à folga semanal) apenas pretende assegurar que o gozo das folgas, quaisquer que elas sejam e qualquer que seja o período em que são gozadas, não pode ser “perturbado” pela Apelante, ou seja, não pode naquele período o tripulante ser chamado, sob qualquer pretexto, seja para realizar um serviço de voo, seja para assistência, serviço de reserva, serviço *on call*, etc.» e que «a “ratio” da solução alcançada e vertida na Cl.ª 22ª n.º 5 do RUPT, anexo ao AE de 2006, (elemento teleológico) não é colocada em causa com a interpretação defendida pela Apelante, uma vez que está total e definitivamente assegurada e possibilidade de o tripulante, mesmo tendo operado uma alteração às folgas nos termos do n.º 3 da Cl.ª 23ª, usufruir com a família e os amigos, todo o dia de sábado e o Domingo».

Por sua vez, o recorrido sustenta a bondade da decisão recorrida assente na ideia de que «a interpretação do n.º 5 da Cl. 22ª do RUPT/AE aplicável ao PNC, só pode ser no sentido de que o gozo efectivo de um sábado e domingo seguidos tem obrigatoriamente o seu início às zero horas de Sábado e *terminus* às 23H59 de Domingo”, não lhe sendo aplicável o conteúdo do n.º 3 da CL23ª do mesmo RUPT».

Refere que «na cláusula em apreço reconhece-se aos Tripulantes o “gozo efectivo”, pelo menos, “a um sábado e um domingo” como período de folga semanal de 7 em 7 semanas, resultando claro do enunciado linguístico (elemento gramatical ou literal), e salvo melhor entendimento, que esta folga semanal tem necessariamente de coincidir com “um sábado e um domingo”, não podendo abranger, como sustenta a TAP, meio dia de sábado, o domingo e meio dia da segunda-feira seguinte».

Invoca em abono desta posição que «dos antecedentes da lei e da regulamentação colectiva relativa aos períodos de repouso e às folgas do PNC referidos nos autos, maxime dos enunciados no ponto II) das presentes alegações, que aqui se dão por reproduzidos para os legais efeitos, resulta inequívoco que não foi vontade das partes outorgantes do AE 2006, protelar para a segunda-feira seguinte o gozo efectivo, pelo menos, de “um sábado e um domingo” como período de folga semanal de 7 em 7 semanas, configurando, por isso, o regime estabelecido no n.º 5 da Cl 22ª uma excepção que foge à regra geral do n.º 3 da cl 23ª» e que «se as partes quisessem condicionar o início desta folga semanal, fá-lo-iam expressamente, como sempre o fizeram em regulamentação anterior onde, de modo claro, fizeram constar a sua vontade de “empurrar” por determinado período de tempo o início desta folga especial.»

Conclui referindo que «a ratio deste normativo “assenta” em princípios de índole familiar e social, uma vez que o sábado e o domingo são os dias em que a generalidade dos trabalhadores semanalmente descansa, afigurando-se líquido que a vontade das partes, ao estabelecerem este direito, foi salvaguardar aos Tripulantes a possibilidade de, pelo menos com esta periodicidade, poderem usufruir de um fim de semana em família e com os amigos, havendo a folga em apreço de iniciar-se, necessariamente, às 0 horas de sábado” (elementos histórico e sistemático)».

5- Na vigência do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 10, de 15 de Março de 1985, com revi-

são publicada no mesmo Boletim, 1.ª Série, n.º 30, de 16 de Agosto de 1989, esta secção debruçou-se igualmente sobre a forma de fixação do início desta folga, no acórdão de 9 de Novembro de 1994, proferido no processo n.º 4027, nos seguintes termos: «Pelo exposto, negando a revista, mantém-se o decidido no acórdão recorrido quanto à interpretação das mencionadas cláusulas, por também se entender que “o período de folga semanal previsto no n.º 4, da cláusula 60.^a, tem obrigatoriamente o seu início às 0 horas de sábado” e que “o conteúdo do n.º 3, da cláusula 61.^a, não é aplicável à folga estabelecida na cláusula 60.^a, n.º 4”».

As cláusulas com base nas quais foi proferido aquele aresto eram do seguinte teor:

«Cláusula 60.^a

(Folga semanal)

1- A folga semanal será gozada na base e terá a duração de 48 horas consecutivas, contadas a partir das 0 horas ou 12 horas.

2- A folga semanal não poderá ser imediatamente precedida de serviço de assistência.

3- As folgas de cada mês poderão ser acumuladas até ao máximo de 6 dias, sendo gozadas sem interrupção.

4- Os tripulantes terão direito, pelo menos, a um sábado e um domingo como período de folga semanal de 7 em 7 semanas.»

«Cláusula 61.^a

(Alteração de folgas)

1- Só com acordo prévio do tripulante poderá ser alterado um período de folga constante da sua escala mensal.

2- Para os efeitos do número anterior, não são consideradas alterações à folga semanal as que resultem da aplicação da cláusula 5.^a e da cláusula 52.^a, até três vezes por trimestre, e das alterações comerciais ou irregularidades operacionais ocorridas quando o tripulante se encontre fora da base.

3- Também não é considerada alteração de folga a alteração do seu início das 0 horas para as 12 horas ou das 12 horas para as 0 horas seguintes, quando não colida com o planeamento do tripulante, ou, quando colidindo, este o autorize.»

Na fundamentação daquele aresto referiu-se o seguinte:

«Ora, o sentido natural e directo do texto do referido n.º 4 colide frontalmente com o resultado interpretativo preconizado pela recorrente.

De facto, naquele n.º 4 reconhece-se aos tripulantes o direito, pelo menos, «a um sábado e um domingo» como período de folga semanal de 7 em 7 semanas. Com esta periodicidade, a folga semanal tem, portanto, de coincidir com «um sábado e um domingo», não podendo abranger, como sustenta a recorrente, meio dia de sábado, o domingo e meio dia da segunda-feira seguinte.

Tal interpretação não encontra no texto da norma um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso, pelo que não pode ser acolhida.

Aliás, as palavras integrantes do enunciado linguístico da norma são tão explícitas e categóricas que não podem exprimir, nem sequer de modo imperfeito ou constrangido,

mais do que um só pensamento, ou seja, o de que, no caso previsto, a folga semanal tem necessariamente de abranger, além do domingo, o dia completo do sábado anterior. Em tal situação, o intérprete deve aceitar o sentido verbal da norma (cfr. Manuel de Andrade, Ensaio sobre a Teoria da Interpretação das Leis, 1963, página 28).

Terão sido razões de índole familiar e social que, fundamentalmente, estiveram na génese daquela norma, em virtude do sábado e domingo serem os dias em que a generalidade dos trabalhadores semanalmente descansa.

Esses dias são, consequentemente, os mais adequados ao convívio familiar e social. Havendo a folga em apreço de iniciar-se, necessariamente, às 0 horas de sábado, é-lhe inaplicável o regime previsto no n.º 3, da citada cláusula 61.^a.⁸

6- À luz dos critérios interpretativos acima referidos, torna-se líquido que o elemento sistemático não permite uma diferenciação da folga prevista no número 5 da cláusula 22.^a das demais folgas previstas naquela cláusula, de forma a afastá-la do regime do número 3 da cláusula 23.^a

Na verdade, as duas cláusulas constituem um único bloco normativo, fixando-se na 22.^a o regime base de fixação da folga semanal e estabelecendo-se na cláusula 23.^a as situações em que é permitida a alteração das folgas planeadas.

As cláusulas em causa têm um cariz complementar, estabelecendo-se na cláusula 23.^a as condições excepcionais em que o planeamento mensal pode ser alterado, com o que se frustram as expectativas entretanto criadas pelo planeamento aos trabalhadores abrangidos.

Por outro lado, nada no teor literal desta cláusula 23.^a permite afirmar que o regime de alteração não se aplique à folga estabelecida no número 5 da cláusula 22.^a, sendo líquido que os princípios estabelecidos nos seus pontos números 1 e 2 também podem ser aplicados naquela folga.

Acresce que não resultam do teor do referido número 5 elementos que permitam a individualização daquela folga das demais, no que se refere ao respectivo regime de alteração, pelo que não se pode afirmar a existência de uma situação excepcional da forma de fixação do início daquela folga.

De facto, o que decorre daquele número 5 é a garantia de que, num ciclo de 7 semanas, o trabalhador tem direito a que folga semanal recaia num sábado e no domingo que lhe sucede.

E não é o segmento «gozo efectivo» que dela consta que permite a respectiva individualização do regime geral, no que refere a alterações do planeado.

Na verdade, essa expressão aparece igualmente no número 1 da referida cláusula 22.^a, na definição do conteúdo da folga, coincida ela ou não com os dias que integram o fim de semana.

Deste modo, o conteúdo da cláusula em causa está dirigido para o facto de a mesma recair num sábado e num domingo imediatos, mas dela nada decorre relativamente a definição do horário do início e o termo dessa folga, elementos que se hão-de encontrar na disciplina genérica que deriva daquele regulamento, mais concretamente, das referidas cláusulas 22.^a e 23.^a

⁸ Disponível nas Bases de Dados Jurídicas da DGSJ.

Não pondo em causa que se visa potenciar a normalidade das relações familiares e sociais dos tripulantes abrangidos, atento o papel dos fins de semana nas sociedades em que vivemos, não se alcançam elementos objectivos que demonstrem que o protelamento do início dessa folga nos termos do número 3 da cláusula 23.^a inviabilize a realização daqueles objectivos.

Nem se invoque em sentido contrário a orientação subjacente ao acórdão desta secção de 9 de Novembro de 1994, proferido no processo n.º 004027, acima referido uma vez que a disciplina estabelecida nos dois acordos de empresa, quer no que se refere à fixação do início das folgas, quer no que se refere às alterações, apresenta diferenças consideráveis.

Na verdade, enquanto no número 1 da cláusula 60.^a do AE de 1985 se estabelecia que o tempo de folga se contava «a partir das 0 horas ou 12 horas», no AE de 2006, que é objecto do presente processo, faz-se depender o início da folga, nos termos do número 4 da cláusula 22.^a, do «início da hora imediatamente seguinte ao termo do período mínimo de repouso do serviço de voo que o anteceda, cumprido que seja o tempo de transição estabelecido nos números 6 e 7 da cláusula 32.^a, «Tempo de transição entre períodos de serviço de voo».

Decorre desta alteração a necessidade de garantir aos trabalhadores o gozo do período de repouso antes do início do período da folga, salvaguardando-se, por esta via, a integridade da mesma e articulando os dois períodos de descanso.

É este facto que permite à recorrente afirmar nas conclusões 13.^a e 15.^a das alegações que apresentou que «ao contrário do que sucedia no regime do AE de 1985, um tripulante tem, entre o *terminus* do serviço de voo e o início da sua folga, um intervalo horário mínimo 14 horas correspondendo ao tempo de repouso acrescido da transição (ou transitivamente, 15 horas)» e que «com as 12 horas do repouso (ou 13, por força do Regime Transitório em vigor - Cfr. Acta e “Regime Transitório” - Ponto 4 - celebrado em 03.10.11, junto com as alegações em 1.^a instância), acrescidas das 2 horas da transição e das 48 horas da folga, em bom rigor, o tripulante estará sempre livre, na base, das 00H00 de sábado às 23H59 de Domingo».

Por outro lado, ao contrário da fixação com referência horária do início da folga, que se verifica no acordo de empresa de 1985, no AE em vigor aponta-se, no número 2 da referida cláusula 22.^a, para que o planeamento das folgas semanais seja «feito de modo que cada folga semanal seja integralmente gozada, no limite, até às 23 horas e 59 minutos do 7.º dia», estabelecendo-se no número 3 da mesma cláusula uma compensação para as situações em que aquele limite não seja observado, referindo que «nos casos em que no planeamento, por motivo de optimização da utilização dos tripulantes, não seja observado o limite exposto no número anterior, a folga semanal terá de ter o seu início até às 0 horas do 7.º dia e terá um descanso adicional de duas horas».

Do mesmo modo, no que se refere ao regime de alteração das folgas, enquanto no número 3 da cláusula 61.^a do AE de 1985 se estabelecia que «também não é considerada alteração de folga a alteração do seu início das 0 horas para

as 12 horas ou das 12 horas para as 0 horas seguintes, quando não colida com o planeamento do tripulante, ou, quando colidindo, este o autorize», no AE de 2006 afirma-se expressamente que «também não é considerada alteração à folga o protelamento do seu início não superior a doze horas», dispensando-se a referência ao planeamento e ao acordo do trabalhador, o que não pode deixar de ser tomado em consideração na fundamentação do protelamento do início das folgas com base neste dispositivo.

V

Pelo exposto, acorda-se em conceder a revista e revogar a decisão recorrida, e, em consequência, fixar a interpretação do número 5 da cláusula 22.^a e do número 3 da cláusula 23.^a do RUPT/AE (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), anexo ao acordo de empresa entre o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) e a TAP - Portugal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.^a série, de 28 de Fevereiro de 2006, nos termos seguintes:

«A folga prevista no n.º 5 da Cláusula 22.^a do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho, anexo ao Acordo de Empresa SNPVAC-TAP Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.^a Série, de 28 de Fevereiro de 2006, está sujeita ao regime de alteração previsto no n.º 3 da cláusula 23.^a do mesmo Regulamento».

Custas pelo autor.

Transitado em julgado, publique-se no *Diário da República* e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 186.º do Código de Processo do Trabalho.

Anexa-se o sumário do acórdão.

Lisboa, 25 de Março de 2015.

António Leones Dantas, relator.

Melo Lima.

Mário Belo Morgado.

Pinto Hespanhol.

Fernandes da Silva.

Gonçalves Rocha.

Proc. n.º 3243/11.8TTLSB.S1 (Revista)

4.ª SECÇÃO

Sumário

Acordo de empresa

TAP

Interpretação

1- A interpretação das cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva obedece às regras atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstracção e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera

jurídica de terceiros.

2- A folga prevista no número 5 da cláusula 22.^a do RUPT/AE (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), anexo ao acordo de empresa SNPVAC-TAP Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.^a série, de 28 de Fevereiro de 2006, está sujeita ao regime de alteração previsto no número 3 da cláusula 23.^a do mesmo regulamento.

Data do acórdão: 25 de Março de 2015.

Leones Dantas (relator).

Melo Lima.

Mário Belo Morgado.

Pinto Hespanhol.

Fernandes da Silva.

Gonçalves Rocha.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (SINTICA) - Alteração

Alteração aprovada em 11 de fevereiro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 23, de 15 de dezembro de 1995.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (SINTICA) é uma associação sindical constituída por técnicos de informação e comunicações aeronáuticas.

Artigo 2.º

Âmbito

O sindicato representa, no âmbito nacional, todos os seus associados independentemente do local ou país onde exercam as suas atividades profissionais.

Artigo 3.º

Sede

- 1- A sede do sindicato é em Lisboa;
- 2- O sindicato terá delegações em todo o território nacional, onde seja conveniente.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

- 1- O sindicato defende e pratica o princípio da liberdade sindical e não condiciona a sindicalização de qualquer trabalhador às suas opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.
- 2- O sindicato orienta a sua ação pelos princípios do sindicalismo democrático. O seu controlo constitui um direito e um dever de todos os trabalhadores nele associados, nomeadamente, no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes.
- 3- O sindicato exerce a sua atividade com total independência relativamente ao Estado, patronato, partidos políticos e instituições religiosas, sendo proibido o financiamento des-

tes ao sindicato.

4- Não é compatível o exercício de funções como membros dos corpos gerentes do sindicato ou de delegado sindical com as de direções partidárias, instituições religiosas, corpos gerentes da empresa, cargos de chefia ou de direção no âmbito das mesmas.

5- É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINTICA o direito de se organizarem em tendência nos termos previstos nos presentes estatutos.

Artigo 5.º

Cooperação

O sindicato poderá manter relações de cooperação com associações ou organizações sindicais nacionais ou internacionais, podendo filiar-se nas mesmas por deliberação da assembleia geral extraordinária.

Artigo 6.º

Fins e competência

O sindicato tem como objetivo a defesa dos interesses dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Defender por todos os meios ao seu alcance os interesses dos associados, sejam eles de ordem social, moral ou material, sem prejuízo do interesse coletivo;

b) Defender os interesses técnico-profissionais atenta a complexidade de que se reveste a atividade desenvolvida pelos profissionais representados pelo mesmo;

c) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

d) Fiscalizar a aplicação das leis de trabalho e das convenções coletivas de trabalho;

e) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado por sindicatos, associações profissionais, organizações sindicais ou organizações oficiais;

f) Prestar assistência sindical jurídica ou outra, aos associados, nos conflitos emergentes das relações de trabalho;

g) Fomentar a formação profissional e a promoção económica, social e cultural dos seus associados;

h) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores;

i) Promover e organizar ações conducentes à concretização das justas reivindicações dos seus associados e declarar a greve;

j) Gerir ou participar na gestão em colaboração com outras organizações sindicais, das instituições de segurança social e outras que visem satisfazer os interesses económico-sociais e culturais dos associados;

k) Participar na elaboração da legislação de trabalho.

Artigo 7.º

Meios

Para a prossecução dos seus fins, o sindicato deve:

a) Criar e dinamizar uma estrutura sindical que garanta uma estreita e contínua ligação entre todos os associados e destes com os seus dirigentes, nomeadamente fazendo eleger delegados e criando comissões sindicais;

b) Estabelecer laços de cooperação com outros organismos profissionais ou sindicais;

c) Assegurar a informação aos seus associados, promovendo a publicação de boletins informativos, circulares, realização de reuniões, etc.;

d) Receber a quotização dos associados e assegurar a sua boa gestão, bem como proceder ao pagamento das contribuições a que esteja obrigado.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 8.º

Direito de filiação

1- Têm direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e alínea c) do artigo 9.º, dos presentes estatutos.

2- Podem ainda filiar-se no sindicato outros trabalhadores que desempenhem funções no âmbito da informação e/ou das comunicações aeronáuticas.

3- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorra após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 9.º

Categorias de associados

1- Os associados do sindicato podem ser efetivos, aposentados ou reformados, provisórios e honorários.

a) São associados efetivos do sindicato todos os associados que se encontrem no exercício das suas funções profissionais.

b) São associados aposentados ou reformados os que deixem de exercer as suas funções profissionais e que requeiram a passagem a esta qualidade de associado, nos termos do disposto sob a alínea j) do artigo 10.º dos estatutos.

c) São associados provisórios, sem direito a voto e sem reunirem as condições de elegibilidade e, ainda, sem a obrigatoriedade de pagarem quotas, os candidatos a TICA que se encontrem a frequentar ações de formação ab-initio, devendo o sindicato zelar pelos seus interesses e informá-los dos seus direitos.

d) São associados honorários os indivíduos que tenham prestado importantes serviços ao sindicato e/ou à carreira profissional sob proposta devidamente justificada e aprovada em assembleia geral.

Artigo 10.º

Direitos

São direitos dos associados:

a) Participar ativamente na vida do sindicato;

b) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais;

c) Beneficiar das regalias estabelecidas pelo sindicato;

d) Requerer perante a direção e recorrer, para a assembleia geral, dos atos que julguem ser contrários aos presentes estatutos ou que considerem lesivos dos seus direitos;

e) Ser informado de toda a atividade sindical;

f) Receber um exemplar dos estatutos, o cartão sindical e cópia do instrumento de regulamentação coletiva em vigor;

g) Eleger e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nestes estatutos;

h) Ter acesso a contas e orçamentos e a todos os documentos desde que não classificados como confidenciais;

i) Concorrer e ser eleito para os corpos gerentes ou delegado sindical, nas condições fixadas nestes estatutos;

j) Manter, se assim o requererem, a qualidade de associado, sem direito de voto e sem reunirem condições de elegibilidade, após a passagem à aposentação ou reforma.

Artigo 11.º

Deveres

São deveres dos associados:

a) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informados, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes, tomadas de acordo com aquelas;

c) Comunicar ao sindicato no prazo de trinta dias a mudança de residência ou de local de trabalho, qualquer alteração na situação profissional, bem como o extravio do cartão sindical ou de identificação;

d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

e) Pagar mensalmente a respetiva quotização, salvo nos casos em que deixem de receber as retribuições por motivo de doença ou licença sem vencimento;

f) Divulgar as ideias e objetivos do sindicato com vista ao fortalecimento da ação sindical.

Artigo 12.º

Regime disciplinar

São passíveis de penalidades os associados que:

a) Cometam infrações às normas estabelecidas nestes estatutos;

b) Contrariem a aplicação das deliberações da assembleia geral;

c) Tomem atitudes, que manifestamente tenham por finalidade lesar o bom nome, a funcionalidade ou a existência do sindicato.

Artigo 13.º

Penalidades

1- As penalidades são proporcionais à gravidade dos atos cometidos e constituem-se em:

a) Advertência;

b) Censura;

c) Suspensão até ao máximo de três meses;

d) Expulsão.

2- Na aplicação das penalidades ter-se-á sempre em conta a circunstância da reincidência.

3- A aplicação das penalidades previstas nas alíneas a), b) e c) do número 1, é da competência da direção.

4- A aplicação da pena de expulsão é da exclusiva competência da assembleia geral e apenas será aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

5- A aplicação de qualquer das penalidades atrás referidas será obrigatoriamente comunicada ao associado por escrito, sendo a aplicação da sanção prevista sob a alínea d) do número 1 objeto de comunicação a todos os associados.

6- Da decisão que aplique as penalidades mencionadas nas alíneas b) e c) do número 1, cabe recurso para a assembleia geral no prazo máximo de quinze dias após o conhecimento da decisão da direção, devendo o recurso obrigatoriamente ser apreciado na primeira assembleia geral extraordinária que ocorrer, exceto se esta já estiver convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

Artigo 14.º

Aplicação de penalidades

1- Nenhuma das penalidades previstas no número 1 do artigo 13.º será aplicada sem que aos associados sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

2- Para a instauração do processo disciplinar a direção promoverá a formação de uma comissão de inquérito que no prazo de 30 dias apresentará conclusões.

3- A comissão de inquérito será constituída no prazo de oito dias, por três membros dos quais um será nomeado pela direção, o outro pelo arguido e o terceiro por consenso entre os dois primeiros.

4- Se não se verificar consenso na identificação do terceiro membro da comissão de inquérito ou o arguido não indicar representante, caberá à mesa da assembleia geral a designação dos elementos em falta.

Artigo 15.º

Perda de qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados os que:

a) O façam em comunicação escrita à direção;

b) Deixarem de exercer a atividade profissional, nas áreas de informação e comunicações aeronáuticas;

c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;

d) Deixarem de pagar as quotas durante três meses, sem motivo justificado e se, depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efetuarem o seu pagamento no prazo de um mês a contar da data da receção do aviso.

Artigo 16.º

Readmissão

1- Podem ser readmitidos como associados do sindicato todos os trabalhadores que satisfaçam as condições de admissão.

2- Os trabalhadores a quem tenha sido aplicada pena de expulsão só poderão ser readmitidos por decisão da assembleia geral, mas nunca antes de decorridos doze meses após a expulsão.

3- Os trabalhadores que percam a qualidade de associado por iniciativa própria poderão solicitar a readmissão à direção.

CAPÍTULO IV

Órgãos do sindicato

Artigo 17.º

Órgãos do sindicato

1- São órgãos do sindicato a assembleia geral e os corpos gerentes.

2- Os corpos gerentes do sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 18.º

Elegibilidade

1- Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios efetivos do sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nos presentes estatutos.

Artigo 19.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos.

2- A duração do mandato dos corpos gerentes poderá ser prorrogada quando o fim do mandato coincidir com algum processo de negociação de convenção coletiva de trabalho.

3- O período da prorrogação referida no número precedente não poderá exceder seis meses.

4- A direção informará o presidente da mesa da assembleia geral com a devida antecedência caso se verifique o pressuposto do número 2 deste artigo, competindo à mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral eleitoral.

Artigo 20.º

Gratuidade de exercício

1- O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2- Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais que por motivos das suas funções sindicais tenham a sua retribuição mensal reduzida têm direito ao reembolso pelo sindicato das quantias que aufeririam se estivessem ao serviço.

Artigo 21.º

Substituição dos corpos gerentes

A substituição dos corpos gerentes ou de membros que os constituam, quando demissionários, rege-se pelo disposto na alínea f) do artigo 42.º e alínea j) do artigo 33.º

Artigo 22.º

Assembleia geral

A assembleia geral do sindicato é composta por todos os associados efetivos no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e constitui o órgão supremo.

Artigo 23.º

Tipos de assembleia geral

A assembleia geral pode ter o caráter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 24.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são de aplicação obrigatória.

2- A assembleia geral só poderá deliberar sobre assuntos da ordem de trabalhos constantes do aviso convocatório.

3- A assembleia geral deve designar substitutos para a respetiva mesa sempre que os titulares ou os seus suplentes não compareçam a qualquer sessão.

Artigo 25.º

Convocações

1- Os pedidos de convocação da assembleia geral devem ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral deles constando uma proposta de ordem de trabalhos.

2- Nos casos de pedido de convocação nos termos previstos nestes estatutos, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, por forma que esta se realize num prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento.

Artigo 26.º

Empates na votação

1- No caso de se verificarem dois empates sucessivos na votação do mesmo assunto, este é considerado encerrado e transitará para a discussão e votação para outra sessão da mesma assembleia geral, a qual deverá ter lugar no prazo máximo de 30 dias.

2- Salvo o disposto para a assembleia geral eleitoral não é permitido o voto por correspondência nem o voto por procuração.

Artigo 27.º

Funcionamento e descentralização

1- A assembleia geral realizar-se-á de forma descentralizada.

2- As reuniões da assembleia geral realizar-se-ão nas diferentes sedes geográficas dos locais de trabalho onde os associados exerçam as suas atividades.

3- O horário de funcionamento da assembleia geral poderá ser adequado às condições específicas de cada local de trabalho.

Artigo 28.º

Assembleia geral ordinária

A assembleia geral ordinária reúne anualmente até ao dia 31 de Março e será convocada a pedido da direção com quinze dias de antecedência mínima, por comunicação e afixação nos locais de trabalho, indicando-se na convocatória o dia, a hora e o local da sessão e a respetiva ordem de trabalho.

Artigo 29.º

Número de presenças

1- As reuniões locais da assembleia geral ordinária principiarão à hora marcada, desde que esteja presente a metade do número de associados do respetivo local de trabalho, previsto no número 2 do artigo 27.º ou meia hora depois com qualquer número de associados presentes.

2- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos.

Artigo 30.º

Funções

A assembleia geral ordinária tem por funções discutir e votar as contas, precedido ao parecer do conselho fiscal, apreciar e deliberar sobre o orçamento anual e o plano de atividades apresentado pela direção.

Artigo 31.º

Assembleia geral extraordinária

A assembleia geral extraordinária reunirá sempre que para tal for convocada por comunicação e afixação nos locais de trabalho, com quinze dias de antecedência mínima, indicando-se na convocatória a data, locais e hora de início da sessão ou de abertura e encerramento das urnas de voto, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 32.º

Convocação e número de presenças

1- A assembleia geral extraordinária pode ser convocada por iniciativa da mesa da assembleia geral, a pedido da direção ou por requerimento de 10 % dos associados.

2- As reuniões locais da assembleia geral extraordinária principiarão à hora marcada desde que esteja presente a metade dos associados do respetivo local de trabalho ou meia hora depois com qualquer número de presenças.

3- Nas reuniões requeridas pelos associados, quando não se verifique a presença de pelo menos dois terços dos representantes requerentes, estes perdem o direito de requerer nova assembleia geral para tratar do mesmo assunto no prazo de 180 dias.

4- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, exceto para os casos referidos no artigo 35.º

Artigo 33.º

Funções

1- A assembleia geral extraordinária tem por funções deli-

berar sobre os assuntos respeitantes ao sindicato e associados que não caibam no âmbito das outras assembleias, nomeadamente:

a) Autorizar a direção a contrair empréstimos, adquirir, alienar ou onerar imóveis;

b) Apreciar e discutir os atos da direção, das suas comissões técnicas e outras;

c) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo para o efeito constituir comissões de inquérito;

d) Deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;

e) Pronunciar-se sobre todas as matérias de âmbito de regulamentação coletiva de trabalho;

f) Alteração de estatutos;

g) Cooperação do sindicato com organizações sindicais internacionais, nos termos da lei, designar os respetivos representantes;

h) Filiação, fusão ou integração do sindicato;

i) Dissolução e liquidação do sindicato;

j) Destituição dos corpos gerentes e eleição imediata dos seus substitutos.

2- No caso da alínea j) do número anterior, deverá proceder-se à organização de eleições extraordinárias a realizar no prazo de três meses após a destituição, salvo se, no mesmo prazo, estiverem previstas eleições ordinárias.

3- A assembleia geral extraordinária poderá ainda ser convocada para se pronunciar sobre o eventual recurso à greve.

Artigo 34.º

Caráter de emergência

1- Para deliberar sobre a matéria da alínea e) do número 1, do artigo anterior ou quando as matérias constantes da ordem de trabalhos tenham caráter de emergência, a assembleia geral extraordinária reunirá com dois dias de antecedência mínima. A convocação será efetuada por anúncio e afixação nos locais de trabalho e por qualquer outro veículo de informação considerado viável, indicando-se na convocatória os locais, a hora e respetiva ordem de trabalhos.

2- As reuniões locais da assembleia geral extraordinária, convocada de acordo com o estabelecido no número anterior, terão início à hora marcada desde que estejam presentes 25 % dos associados do respetivo local de trabalho previsto no número 2 do artigo 27.º ou meia hora depois com qualquer número de associados presentes.

Artigo 35.º

Maioria

1- Salvo o disposto no número seguinte, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2- As deliberações respeitantes às matérias constantes das alíneas f), h), i) e j) do artigo 33.º, só serão válidas se obtiverem o apoio de uma maioria qualificada de três quartos dos votos dos associados presentes.

Artigo 36.º

Convocatória expressa

As matérias constantes das alíneas *f)*, *h)*, *i)* e *j)* do artigo 33.º só poderão ser apreciadas em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 37.º

Assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados efetivos do sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral eleitoral realizar-se-á sempre que for convocada por comunicação e afixação nos locais de trabalho com quinze dias de antecedência mínima, indicando-se na convocatória a data, local e hora de abertura e encerramento das urnas de voto, bem como a respetiva ordem de trabalho.

Artigo 38.º

Convocação

1- A assembleia geral eleitoral só pode ser convocada por iniciativa da mesa da assembleia geral ou órgão que legalmente a substitua.

2- As deliberações serão tomadas por maioria simples, sendo o voto direto e secreto.

3- Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-á nova assembleia geral eleitoral no prazo de quinze dias, incidindo a votação sobre as listas votadas e empatadas.

Artigo 39.º

Funções e remissão

A assembleia geral eleitoral tem por funções eleger os membros efetivos e suplentes da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, segundo o processo definido na secção I do capítulo IX destes estatutos.

Artigo 40.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário, eleitos para esses cargos de entre todos os associados do sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 18.º destes estatutos.

2- Juntamente com os membros da mesa da assembleia geral será eleito um suplente.

3- Na falta do presidente ou nos seus impedimentos, este será substituído pelo 1.º ou 2.º secretário, respetivamente.

Artigo 41.º

Competência da mesa

1- A mesa da assembleia geral organizará e manterá atualizadas listas dos associados para serem enviadas às diversas reuniões da assembleia geral de forma a permitir o controlo de presenças.

2- Compete à mesa de cada reunião local da assembleia

geral a elaboração de listas de presenças e de uma ata onde conste a data, local a que se refere, composição da mesa, número de presenças, ordem de trabalhos, matérias discutidas, resultados da votação e outros fatos relevantes.

3- Depois de assinadas pelos membros da mesa da respetiva reunião da assembleia geral, a ata e a lista de presenças devem ser enviadas de imediato para o presidente da assembleia geral por forma a dar entrada na sede do sindicato no prazo de oito dias após a realização da assembleia.

4- A pedido do presidente da mesa da assembleia geral ou de quem o substitua, os resultados da votação deverão ser comunicados, desde logo e por qualquer meio para a sede do sindicato, não dispensando o cumprimento do disposto nos números 2 e 3 deste artigo.

5- A ata da assembleia geral será a síntese de todas as atas das reuniões locais, e nela constará a data, tipo de assembleia, iniciativa de convocação, elementos que dirigiram cada uma das reuniões locais, total de presenças, ordem de trabalhos, matérias discutidas, resultados da votação e outros fatores relevantes.

6- A ata deverá ser lida na primeira assembleia geral que vier a realizar-se, exceto se se tratar de assembleia geral eleitoral.

Artigo 42.º

Competência do presidente

Compete, em especial, ao presidente da mesa:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia, dentro da ordem aprovada e com toda a isenção quanto aos debates e resultados das votações, chamando a atenção para toda e qualquer irregularidade verificada;

c) Assinar as atas da assembleia geral a que presidiu, assim como os termos de abertura e encerramento e todas as folhas do respetivo livro;

d) Determinar e marcar a data do termo do mandato dos corpos gerentes, caso se verifique o pressuposto previsto no número 2 do artigo 19.º;

e) Dar posse aos corpos gerentes eleitos, no mais curto prazo possível, nunca excedendo dez dias após a eleição;

f) Proceder à substituição dos membros dos corpos gerentes pelos suplentes eleitos e na falta destes por outros associados que desempenharão as funções dos substituídos, enquanto for indispensável, no máximo até às eleições de novos corpos gerentes;

g) Designar e mandar associadas para dirigirem as sessões descentralizadas;

h) Assistir às reuniões de direção, podendo participar nos debates, mas sem direito a voto.

Artigo 43.º

Competência dos secretários

Compete, em especial, aos secretários da mesa:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios de acordo com os termos destes estatutos;

b) Tratar do expediente referente às reuniões da assembleia geral;

c) Redigir e assinar as atas da assembleia geral;

d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que seja necessário para o bom andamento dos trabalhos, respeitando o estabelecido no número 3 do artigo 40.º destes estatutos.

Artigo 44.º

Direção

1- A direção do sindicato é constituída por sete elementos, eleitos de entre os seus associados, de acordo com o estabelecido no artigo 18.º destes estatutos.

2- A direção do sindicato é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e três vogais, eleitos diretamente para os respetivos cargos.

3- Juntamente com os efetivos serão eleitos dois suplentes.

4- No impedimento de qualquer dos membros da direção, as suas funções serão desempenhadas por qualquer dos membros presentes sem prejuízo do estabelecido no número 1 do artigo 48.º, alínea e) do artigo 49.º e artigo 51.º

5- Sem prejuízo do disposto sob as alíneas a) do artigo 46.º e f) do artigo 47.º, o sindicato obriga-se perante terceiros mediante a intervenção conjunta de dois membros da direção, sendo um deles o respetivo presidente.

Artigo 45.º

Reuniões de direção

1- A direção deverá reunir-se semanalmente e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de voto dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

2- De cada reunião será lavrada ata que será assinada pelos membros presentes.

3- A direção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos membros, sendo um deles o presidente ou o vice-presidente.

4- A direção deverá consultar previamente as delegações sobre assuntos específicos das mesmas.

Artigo 46.º

Competência da direção

Compete, em especial, à direção:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades e contas, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, o qual divulgará com a antecedência conveniente em relação à assembleia geral ordinária;

c) Gerir e administrar os bens e transmitir haveres do sindicato, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo de quinze dias a contar da tomada de posse desta;

d) Elaborar, com colaboração das comissões sindicais, as propostas de convenções coletivas de trabalho e apresentá-las à consideração da assembleia geral;

e) Negociar com a empresa abrangida as propostas de convenções coletivas de trabalho e assiná-las;

f) Solicitar a reunião da assembleia geral para resolução

de assuntos que julgue dever submeter-lhe;

g) Organizar e superintender os serviços administrativos, para o que criará os setores que reconhecerá úteis e manter atualizado o ficheiro de todos os associados;

h) Elaborar projetos de organização que submeterá à apreciação da assembleia geral;

i) Executar e fazer executar as disposições estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

j) Dar posse aos delegados sindicais e convocar, quando necessário, reuniões com o conselho de delegados e com as comissões sindicais da empresa;

k) Comunicar às entidades patronais, por meio de carta registada e com aviso de receção a identificação dos delegados sindicais eleitos ou destituídos;

l) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da atividade sindical e coordenar a sua atividade;

m) Elaborar mensalmente o balancete da contabilidade do sindicato;

n) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato;

o) Promover a mobilização e participação dos associados nos assuntos respeitantes à contratação coletiva;

p) Divulgar pelos associados, de forma periódica, informação sobre as atividades do sindicato;

q) Em caso de demissão do presidente da direção, o vice-presidente assumirá as funções daquele até ao termo do mandato, devendo a direção eleger, de entre os seus membros e após a recomposição desta, o novo vice-presidente, procedendo simultaneamente à redistribuição dos pelouros a que houver lugar;

r) Promover a criação de delegações.

Artigo 47.º

Competência do presidente

Compete, em especial, ao presidente:

a) Coordenar as atividades da direção;

b) Convocar e dirigir as reuniões e assegurar a execução das deliberações tomadas;

c) Providenciar a resolução de todos os casos que não possam esperar pela reunião seguinte, na qual dará conhecimento dessas ações;

d) Visar o balancete mensal de contas e todos os documentos de receita e despesa;

e) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;

f) Representar a direção por delegação dos outros elementos.

Artigo 48.º

Competência do vice-presidente

1- O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as suas atividades de âmbito laboral, técnico-profissional e administrativo assegurando a execução das mesmas, substituindo-o nas suas ausências.

2- Compete ao vice-presidente assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos.

Artigo 49.º

Competência do secretário

Compete, em especial, ao secretário:

- a) Coadjuvar e colaborar com o presidente em todas as atividades de âmbito administrativo assegurando a execução das mesmas;
- b) Secretariar e lavrar as atas das reuniões de direção, assiná-las e submetê-las à aprovação e assinatura dos restantes membros que tenham estado presentes;
- c) Elaborar os relatórios anuais de atividades em conjunto com os outros membros da direção;
- d) Levar o expediente às reuniões de direção;
- e) Substituir o vice-presidente nos seus impedimentos;
- f) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos.

Artigo 50.º

Competência do tesoureiro

Compete, em especial, ao tesoureiro:

- a) Superintender os serviços de tesouraria e contabilidade e ser depositário responsável dos fundos do sindicato;
- b) Proceder ou ordenar o pagamento das despesas autorizadas em reuniões de direção, devendo os respetivos documentos ser visados pelo presidente;
- c) Assinar os documentos e recibos de tesouraria;
- d) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos.

Artigo 51.º

Competência dos vogais

- 1- Compete ao 1.º vogal coadjuvar os restantes membros da direção no âmbito dos assuntos laborais e substituí-los nos termos do número 4 do artigo 44.º destes estatutos.
- 2- Compete ao 2.º vogal coadjuvar os restantes membros da direção no âmbito dos assuntos administrativos e substituí-los nos termos do número 4 do artigo 44.º destes estatutos.
- 3- Compete ao 3.º vogal coadjuvar os restantes membros da direção no âmbito dos assuntos técnico-profissionais e substituí-los nos termos do número 4 do artigo 44.º destes estatutos.

Artigo 52.º

Conselho fiscal

- 1- O conselho fiscal é constituído por três membros eleitos diretamente de entre os associados do sindicato para os respetivos cargos de presidente, secretário e vogal, observado o disposto no artigo 18.º dos estatutos.
- 2- Juntamente com os efetivos será eleito um membro suplente.
- 3- O conselho fiscal só poderá reunir estando presente a totalidade dos seus membros e as respetivas deliberações só serão válidas quando tomadas por maioria.

Artigo 53.º

Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato e elaborar um relatório sumário sobre as contas, o qual será apresentado à direção;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentado pela direção, bem como sobre o orçamento;
- c) Informar a mesa da assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato sempre que isso lhe seja requerido;
- d) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares do sindicato;
- e) Proceder à liquidação dos bens do sindicato aquando da sua dissolução.

CAPÍTULO V

Delegados sindicais

Artigo 54.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são trabalhadores, associados efetivos do sindicato, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais onde desempenham funções.

Artigo 55.º

Convocação de eleição

A eleição dos delegados sindicais é da competência dos associados por iniciativa destes ou da direção.

Artigo 56.º

Elegibilidade

Só poderão ser delegados sindicais os trabalhadores associados do sindicato que, para além do disposto no número 4 do artigo 4.º, reúnam as seguintes condições:

- a) Estejam no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais;
- b) Não façam parte como membros efetivos da direção ou da mesa da assembleia geral.

Artigo 57.º

Remissão

A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos termos do estabelecido na secção II do capítulo IX.

Artigo 58.º

Número de delegados

- 1- O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo à direção do sindicato determiná-lo de acordo com as necessidades da atividade sindical.
- 2- Nos locais de trabalho onde o número de associados não justifique a criação de uma delegação, compete à direção determinar o modo de coordenação, dinamização e ligação com o sindicato.

Artigo 59.º

Duração do mandato

1- O mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos por escrutínio direto e secreto dos trabalhadores que representam.

3- A destituição poderá ter lugar a todo o momento, dependendo unicamente da perda de confiança na manutenção dos cargos por parte dos trabalhadores que os elegeram ou pela verificação de algumas condições de inelegibilidade.

4- Os delegados sindicais poderão renunciar ao mandato para que foram eleitos.

5- A destituição por deliberação dos trabalhadores implica que aquela seja decidida pela maioria simples de votos, em reunião de associados do local de atividade do delegado sindical e convocada expressamente para o efeito, por iniciativa destes ou da direção, com a antecedência mínima de oito dias.

6- A reunião referida no número anterior que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

Artigo 60.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato dentro dos limites que lhes são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contato permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

c) Informar os associados da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os trabalhadores;

d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afetam ou possam vir a afetar qualquer associado e zelar pela rigorosa aplicação das disposições contratuais;

e) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho;

f) Estimular a participação ativa dos associados na vida sindical;

g) Incentivar os trabalhadores não filiados a procederem à sua inscrição no sindicato;

h) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;

i) Comparecer nos conselhos de delegados, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções que entendam convenientes;

j) Consultar os trabalhadores que representam, sobre os assuntos sindicais e orientar o exercício das suas funções, de acordo com as disposições expressas pela maioria desses trabalhadores;

k) Dar parecer à direção sobre os assuntos acerca dos quais sejam consultados.

Artigo 61.º

Conselho de delegados

O conselho de delegados tem funções consultivas, é

composto pelos delegados sindicais e tem por objectivo fundamental discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam apresentadas pela direção.

Artigo 62.º

Convocação de conselho de delegados

O conselho de delegados é presidido e convocado pela direção, por iniciativa desta ou a requerimento de, pelo menos, 50 % dos delegados sindicais, devendo reunir, no mínimo, uma vez por ano.

CAPÍTULO VI

Direito de tendência

Artigo 63.º

Organização

1- Aos trabalhadores associados no SINTICA é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 64.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos membros da assembleia geral.

Artigo 65.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 66.º

Fins

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem constituir-se para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do sindicato;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

CAPÍTULO VII

Administração financeira

Artigo 67.º

Receitas

Constituem receitas do sindicato as quotas e as contribuições eventuais.

Artigo 68.º

Quota

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 2 % da remuneração mensal mínima.

2- O valor da quotização mensal, previsto no número 1 precedente, poderá ser aumentado mediante declaração expressa de cada associado.

3- Os associados que se encontrem na situação prevista na alínea j) do artigo 10.º pagarão uma quotização mensal no valor de 1,5 % do salário mínimo nacional em cada momento em vigor.

Artigo 69.º

Assinaturas de cheques

As ordens de pagamento e os cheques serão obrigatoriamente assinados por dois membros da direção, sendo um deles o tesoureiro.

Artigo 70.º

Aplicação das receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato de acordo com estes estatutos;
- b) Criação de um fundo de reserva que será creditado de 10 % do saldo de conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e que a direção disporá, depois de para tal autorizada pela assembleia geral;
- c) O saldo da conta de gerência, depois de retirados os 10 % do fundo de reserva, será aplicado de acordo com os objetivos do sindicato e nos termos que a assembleia geral decidir.

CAPÍTULO VIII

Fusão, integração e dissolução

Artigo 71.º

Fusão e dissolução

A fusão, a integração e a dissolução do sindicato só se verificarão após deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 72.º

Destino dos bens

A assembleia geral que delibere a fusão, a integração ou

dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que as mesmas se processarão, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Regulamento eleitoral

SECÇÃO I

Dos corpos gerentes

Artigo 73.º

Atribuições da mesa da assembleia geral

Na organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Decidir sobre reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as listas de candidatos e atribuir-lhes a letra de identificação conforme a ordem de recebimento;
- f) Promover a constituição da comissão eleitoral de acordo com o artigo 78.º destes estatutos;
- g) Enviar as candidaturas para apreciação à comissão eleitoral.

Artigo 74.º

Afixação dos cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do sindicato e em todos os locais de trabalho previstos no número 2 do artigo 27.º, até dois dias depois da convocatória da assembleia geral eleitoral.

2- Da inscrição irregular ou omissões nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral, no prazo de uma semana, devendo esta decidir sobre a reclamação no prazo de três dias.

3- Findos os prazos fixados no número anterior, deverá proceder-se à afixação definitiva dos cadernos.

Artigo 75.º

Data das eleições

1- As eleições devem ser marcadas com o mínimo de 30 dias de antecedência, de acordo com o artigo 37.º, e devem ter lugar até quinze dias antes do termo do mandato.

2- Os corpos gerentes cessantes mantêm-se em funções até à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

Artigo 76.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas que contêm a designação dos membros a eleger e os órgãos para que se candidatam, acompanhadas de um termo individual ou coletivo da sua

aceitação de candidatura e devem dar entrada nos serviços administrativos do sindicato, até quinze dias antes da data do ato eleitoral.

2- No ato de apresentação de candidaturas cada lista deve fazer entrega do seu programa de ação e designar os representantes para a comissão eleitoral.

3- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

4- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência, local de trabalho e demais elementos constantes do documento de identificação.

Artigo 77.º

Despesas com a campanha eleitoral

1- O sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todos, a fixar no orçamento aprovado para o ano de eleições de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

2- As listas concorrentes obrigam-se, finda a campanha eleitoral, à apresentação das respetivas contas.

Artigo 78.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada lista concorrente.

2- Considera-se impedimento do presidente da mesa da assembleia geral para efeitos do número anterior, a sua candidatura a qualquer cargo dos corpos gerentes, caso em que a sua substituição se processará nos termos do número 3 do artigo 40.º, salvo se tal não for viável, em que a sua substituição se dará por um associado por si nomeado.

3- Nenhum candidato aos corpos gerentes pode fazer parte da comissão eleitoral.

4- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral, até dois dias após o prazo limite da apresentação de candidatura, devendo a sua composição ser afixada na sede do sindicato e em todos os locais de trabalho previstos no número 2 do artigo 27.º

Artigo 79.º

Atribuições da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas até dois dias após a sua posse;

b) Informar de imediato o primeiro subscritor da lista em que se verifique a existência de quaisquer irregularidades para que sejam efetuadas as necessárias correções no prazo de dois dias;

c) Deliberar no prazo de um dia, das reclamações apresentadas até ao termo do prazo da alínea precedente;

d) Proclamar no prazo de um dia da data limite fixada no número anterior, a aceitação definitiva das candidaturas;

e) Promover a afixação dos programas de ação das diferentes listas no sindicato e nos locais de trabalho;

f) Fiscalizar todo o processo eleitoral assim como a distri-

buição das verbas atribuídas para o efeito;

g) Promover a impressão e a distribuição dos boletins de voto até um dia antes do início do ato eleitoral;

h) Preencher e manter em funcionamento as mesas de voto, promovendo até cinco dias antes da assembleia geral eleitoral a constituição das mesmas;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do ato eleitoral, sete dias decorridos sobre este ou, tendo havido recurso, até um dia após a resolução definitiva do mesmo;

j) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral de acordo com os números 2 e 3 do artigo 89.º

Artigo 80.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral iniciar-se-á no 9.º dia anterior ao ato eleitoral e terminará dois dias antes do mesmo.

Artigo 81.º

Funcionamento das mesas de voto

1- Funcionarão mesas de voto em todos os locais de trabalho previstos no número 2 do artigo 27.º, podendo existir uma na sede do sindicato.

2- As mesas de voto funcionarão durante cinco dias consecutivos no período compreendido entre as 12 e as 15 horas.

3- Em virtude da especificidade do sistema de turnos, nos locais onde estes existam, as urnas de voto poderão manter-se abertas, se o presidente da mesa o considerar necessário, por um período adicional de até três horas diárias.

4- As mesas de voto poderão encerrar temporariamente dentro do período referido no número anterior por decisão da mesa de voto desde que localmente se defina a duração da interrupção e essa informação seja convenientemente afixada até dois dias antes de se iniciar a votação.

5- As mesas de voto serão constituídas no mínimo por dois elementos da comissão eleitoral ou designados para representação da mesma, sendo um nomeado para presidir e o restante para exercer as funções de secretário e substituir o primeiro, caso necessário. As listas concorrentes poderão indicar um membro para as mesas de voto que auxiliará nas funções de secretário.

6- Para efeitos do número anterior as listas apresentarão por escrito à comissão eleitoral, até dois dias antes do ato eleitoral, o seu representante para cada mesa de voto.

7- À mesa de voto competirá decidir sobre todas as questões referentes ao ato eleitoral no local onde funciona.

8- Competir-lhe-á, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos membros presentes, tendo em caso de empate o presidente, voto de qualidade.

9- Qualquer elemento da mesa poderá, em caso de dúvida, exigir a identificação ao associado eleitor no ato da votação.

Artigo 82.º

Voto direto e voto por correspondência

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- Nos locais onde não seja possível a constituição de mesas de voto, este será exercido por correspondência. Para tal o boletim de voto, devidamente preenchido e dobrado em quatro, será fechado dentro de um envelope em branco, que por sua vez será encerrado noutro com o nome do votante, a sua assinatura sobre o fecho e endereçado à mesa de voto; os votos por correspondência deverão ter o carimbo do correio com data de pelo menos três dias antes do encerramento das urnas.

Artigo 83.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto terão a forma retangular e serão em papel liso e opaco, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem alfabética que lhes caiba.

3- Em frente de cada letra será impresso um quadrado, no qual o eleitor assinalará com uma cruz a lista em que vota.

Artigo 84.º

Entrega de boletins de voto

Os boletins de voto estarão à disposição dos associados nas mesas de voto e à responsabilidade do presidente da respetiva mesa.

Artigo 85.º

Início da votação

1- A votação inicia-se quando constituída a mesa de voto.

2- Os boletins de voto só serão depositados na urna eleitoral depois de efetuada a descarga do eleitor no caderno eleitoral.

Artigo 86.º

Votação

1- Identificado o eleitor este receberá das mãos do presidente da mesa o boletim de voto.

2- Afastado da mesa de voto e sozinho, o eleitor marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3- O eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa de voto que o introduzirá na urna.

Artigo 87.º

Votos nulos e brancos

1- Serão considerados nulos os votos que estiverem incorretamente preenchidos.

2- Será considerado como voto branco o voto que não contenha qualquer inscrição.

Artigo 88.º

Apuramento dos resultados

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa de voto à contagem dos boletins de voto entrados

na urna e ao apuramento dos resultados.

2- Concluído o apuramento, será lavrada ata, na qual constarão os resultados, discriminando os votos entrados, nulos e brancos.

3- A ata devidamente assinada pelos membros da mesa será enviada à comissão eleitoral nas vinte e quatro horas subsequentes ao encerramento do ato eleitoral.

4- Após a receção das atas de todas as mesas de voto e no caso de não se verificar qualquer recurso, a comissão eleitoral procederá ao apuramento e publicação dos resultados definitivos no prazo de um dia, elaborando a respetiva ata.

5- Tendo-se verificado recurso, a publicação dos resultados definitivos terá lugar nas vinte e quatro horas subsequentes à resolução definitiva deste.

Artigo 89.º

Interposição de recurso

1- Só pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, devendo ser entregue ao presidente da comissão eleitoral, ou seu representante, até dois dias após o encerramento da assembleia geral eleitoral.

2- A comissão eleitoral deliberará sobre os recursos no prazo de dois dias.

3- Considerado procedente o recurso, a comissão eleitoral informará a mesa da assembleia geral eleitoral no prazo de dois dias, a qual deverá convocar uma nova assembleia geral eleitoral que terá lugar nos quinze dias imediatos.

4- Considerado improcedente o recurso pela comissão eleitoral, o primeiro subscritor terá o direito de requerer à mesa da assembleia geral no prazo de dois dias a convocação de uma assembleia geral extraordinária que terá lugar nos quinze dias imediatos.

SECÇÃO II

Dos delegados sindicais

Artigo 90.º

Data de eleição

As eleições realizar-se-ão no prazo de quinze dias após a sua convocação.

Artigo 91.º

Determinação dos locais de eleições

Cabe à direção do sindicato ou aos trabalhadores determinar os locais de trabalho em que se realizarão eleições para os respectivos delegados sindicais.

Artigo 92.º

Apresentação de candidaturas

1- Constituir-se-ão candidaturas de voluntários por cada local de trabalho.

2- O local de trabalho referido no número anterior respeitará o estabelecido no artigo 91.º

3- As candidaturas serão propostas individualmente e por

escrito à direção que verificará as condições de elegibilidade das mesmas, devendo constar o nome, número de associado e local de trabalho.

4- Da decisão da direção cabe recurso dirigido à mesa da assembleia geral, que inscreverá, para o efeito na ordem de trabalhos, um ponto específico, na primeira assembleia geral extraordinária que convoque.

5- As candidaturas serão apresentadas à direção até dez dias antes da data da realização das eleições, devendo a direção divulgá-las nos respetivos locais de trabalho dentro dos dois dias imediatos à sua apresentação.

6- Nas delegações constituídas por mais de um elemento, as candidaturas revestirão a forma de lista.

Artigo 93.º

Ausência de candidaturas

Nos locais em que não se verifique apresentação de candidaturas, os associados respetivos votarão entre si os delegados a eleger.

Artigo 94.º

Funcionamento das mesas de voto

1- As mesas de voto serão constituídas por três associados, sendo pelo menos um deles designado pela direção em sua representação e que presidirá.

2- Dos três componentes da mesa um será o presidente e os outros dois executarão as funções de secretário.

3- As mesas de voto funcionarão durante cinco dias no período compreendido entre as 12 e as 15 horas.

4- A mesa de voto terá as competências previstas nos números 6 e 7 do artigo 81.º para as eleições dos corpos gerentes.

Artigo 95.º

Voto direto e voto por correspondência

1- O escrutínio é por voto direto e secreto dos associados de cada local de trabalho e em relação aos delegados sindicais do mesmo.

2- Não são permitidos votos por procuração.

3- São admitidos votos por correspondência nos termos previstos no número 3 do artigo 82.º para a eleição dos corpos gerentes.

Artigo 96.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto terão a forma retangular e serão em papel liso e opaco, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressos os nomes dos candidatos concorrentes, dispostos horizontalmente uns por debaixo dos outros, pela ordem alfabética.

3- Em frente do nome de cada candidato será impresso um quadrado, no qual o eleitor assinalará com uma cruz o candidato em que vota.

4- Quando não se apresentem candidatos, o boletim será em branco, devendo o eleitor escrever o nome do associado em que vota.

5- Quando a votação se processar nos termos do número 6 do artigo 92.º, em cada boletim de voto constarão as listas candidatas por ordem alfabética.

Artigo 97.º

Votação

O processo de votação decorrerá nos termos previstos pelos artigos 85.º e 86.º para eleição dos corpos gerentes com as devidas adaptações.

Artigo 98.º

Votos nulos e brancos

Serão considerados nulos ou brancos os votos que se encontrem conforme o descrito no artigo 87.º

Artigo 99.º

Apuramento dos resultados

O apuramento dos resultados decorrerá conforme descrito no artigo 88.º com as devidas adaptações.

Artigo 100.º

Afixação dos resultados

Os resultados serão afixados no local de votação.

Artigo 101.º

Tomada de posse

1- Os delegados sindicais eleitos tomarão posse no prazo máximo de quinze dias após o ato eleitoral.

2- A posse é conferida através de documento comprovativo passado pela direção e enviado ao delegado sindical a quem respeita.

3- A direção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Registado em 17 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 168 do livro n.º 2.

Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Alteração

Alteração aprovada em 21 de março de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014.

Artigo 27.º

(Delegados sindicais)

1- Em cada município ou conjunto de municípios da mesma comarca com mais de 5 magistrados colocados e em cada departamento, secção ou tribunal com mais de 10

magistrados colocados, haverá um delegado sindical, eleito, por voto directo e secreto, pela maioria dos sócios que aí exerçam funções.

2- Nas comarcas onde não se reúnam nenhuma das condições descritas no número 1, haverá um delegado sindical, eleito, por voto directo e secreto, pela maioria dos sócios que aí exerçam funções.

3- O delegado sindical eleito remeterá à direcção nacional e direcção distrital acta eleitoral que legitime a sua represen-

tatividade e eleição pela maioria dos sócios por si representados.

4- [...]

5- [...]

Registado em 23 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 168 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Marinheiros Mercantes de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 30 de março de 2015, para mandato de três anos.

Presidente - Ilídio de Almeida Carreira, sócio n.º 0948, portador do cartão de cidadão n.º 6499948.

Vice-presidente - Lourenço Filipe Antunes, sócio n.º 3365, portador do cartão de cidadão n.º 02314740.

Tesoureiro - Rogério Barros Quinzico Bem, sócio n.º 1445, portador do cartão de cidadão n.º 4176377.

Sec. Administrativo - José Manuel dos Prazeres Vespeira, sócio n.º 0457, portador do bilhete de identidade n.º 313280.

Sec. relações sócios - Júlio Caetano de Jesus, sócio n.º 0781, portador do bilhete de identidade n.º 2602800.

Substituto - José de Jesus Correia, sócio n.º 0271, portador do bilhete de identidade n.º 1111297.

Substituto - António Palma Silva Mestre, sócio n.º 0707, portador do bilhete de identidade n.º 4798958.

Substituto - José da Piedade Henriques, sócio n.º 1055, portador do bilhete de identidade n.º 4235435.

Substituto - Eduardo Leal Oliveira, sócio n.º 1164, portador do bilhete de identidade n.º 4043259.

Substituto - Eduardo Luís Leonardo Antunes, sócio n.º 1554, portador do bilhete de identidade n.º 5603504.

Substituto - José Batista Tempero, sócio n.º 0688, portador do bilhete de identidade n.º 4208550.

Substituto - Fernando Oliveira, sócio n.º 3290, portador do bilhete de identidade n.º 565973.

Substituto - Licínio de Jesus Agostinho, sócio n.º 1425, portador do bilhete de identidade n.º 8154432.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 21 de

março de 2015, para o mandato de quatro anos.

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09859139, operador de circulação na empresa REFER, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Alfredo Augusto Silva Santos, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9754618, motorista na empresa Automóvel Clube de Portugal, membro do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, portadora do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06212287, fiscal na empresa Metropolitano de Lisboa, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

António Gomes Cruz, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06311815, motorista na empresa Ribatejana Verde, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

António Jorge Oliveira Ramos Bonança, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10802624, maquinista prático de 1.ª classe na empresa Transtejo, membro do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

António José Ferreira Pereira, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6628501, carteiro na empresa CTT - Correios de Portugal, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

António Paulo Pereira da Costa Filipe, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07787132, maquinista na empresa CP - Comboios de Portugal, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Carlos Alberto Infante Galvão, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10330650, carteiro na empresa CTT - Correios de Portugal, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

Carlos Manuel Domingos Costa, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6972321, mestre de tráfego local na empresa SOFLUSA, membro do Sindicato dos

Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

Daniel Cardoso Mestre, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11477010, oficial da marinha mercante na Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos, membro do Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

Eduardo José Cacaís Lopes, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06009564, motorista na empresa Autocoop, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Eduardo Manuel Penitência Rita Andrade, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7025518, carteiro na empresa CTT - Correios de Portugal, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

Ernesto José Soares Bernardo, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07381927, motorista na empresa Horários do Funchal, membro do Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividade Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Fernando José Miguel Pereira Henriques, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11595662, técnico de tráfego de assistência em escala na empresa SPDH, membro do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos;

Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06302078, mecânico na empresa Autocoop, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Fernando Oliveira dos Santos Rocha, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5941477, soldador na empresa Gondomarense, membro do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Filipe Alexandre Mota Gaspar, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12357066, guarda-freio na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Filipe Manuel Santos Dias Marques, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9874701, eletricista na empresa EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Jorge Manuel Monteiro Nunes, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3861058, motorista na empresa TRAKAR, membro do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

José Alfredo Leal Oliveira, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 05538133, técnico de negócio e gestão na empresa CTT - Correios de Portugal, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

José Carlos Alves de Sá, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 03167464, técnico na empresa PORTUGAL TELECOM, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

José Luís Carmo Santos, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09628802, técnico superior licenciado na empresa Metropolitano de Lisboa, membro do

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

José Luís de Oliveira Pires, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9813075, carpinteiro naval na empresa Transtejo, membro do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

José Manuel Costa Silva, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7437311, motorista na empresa AgroSolution, membro do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

José Manuel Rodrigues de Oliveira, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5315430, operador de material na empresa CP - Comboios de Portugal, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

José Miguel Ferreira Gonçalves Santos, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7718713, motorista na empresa AGROS, membro do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5193108, técnico de turismo, desempregado, membro do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

José Paulo Pinheiro de Sá, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9547276, técnico de tráfego de assistência em escala na empresa SPDH, membro do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos;

Luís Manuel Venâncio Franco de Oliveira, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9055404, motorista na empresa SCOTTURB, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Luís Miguel Bacalhau António, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11129262, motorista na empresa SMTUC, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Manuel António da Silva Leal, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6028136, eletricista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Manuel Pedro Rodrigues Castelão, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7273981, soldador na empresa Rodoviária do Tejo, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Mário Filipe Silva Ramos, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10855796, motorista na empresa STCP, membro do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Mário João Pacheco da Costa dos Reis, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9885447, técnico de assistência em escala na empresa Portway Handling de Portugal, membro do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos;

Mário João Paixão Alexandre, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08106555, operador de revisão e venda na empresa CP - Comboios de Portugal, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Nelson José Castelo Valente, portador do bilhete de iden-

tidade/cartão de cidadão n.º 11257303, operador de manobras na empresa CP-CARGA, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel Costa, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10040709, marinheiro TL na empresa Transtejo, membro do Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

Paulo César Pereira Mendes, Portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12346758, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Paulo Jorge Machado Ferreira, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7840362, maquinista na empresa Metropolitano de Lisboa, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Paulo Jorge Santos Milheiro, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8365738, controlador de circulação na empresa Metro do Porto, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Pedro Manuel Tavares Faróia, portador do bilhete de

identidade/cartão de cidadão n.º 10528017, carteiro na empresa CTT - Correios de Portugal, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

Pedro António Martins, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09533827, oficial da marinha mercante, desempregado, membro do Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

Rosa Delfina Neves Soares, portadora do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9890373, operadora de venda e controlo na empresa CP - Comboios de Portugal, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Silvério José Pinheiro Mendes, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07610012, motorista na empresa TMS - Transportes e Logística, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Victor Manuel Teixeira Narciso, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 02364418, técnico de negócio e gestão na empresa CTT - Correios de Portugal, membro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AECOA - Associação Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora - Alteração

Alteração aprovada em 3 de março de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2011.

Artigo 16.º

A convocatória, para qualquer reunião da assembleia

geral, deverá ser feita pelo presidente da mesa ou quem o substitua, pelo correio postal, correio eletrónico ou através de publicação em jornal regional ou local, com antecedência mínima de 15 dias. Em casos urgentes em 10 dias, salvo o disposto no número 4 do artigo 11.º, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

Registado em 23 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 128 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 17 de dezembro de 2014, para o mandato de três anos.

Presidente - Jayme da Costa, Mecânica e Electricidade, SA, representada por Senhor Eng.º Carlos Manuel da Silva Cardoso.

Vogais da direcção:

ABB (Asea Brown Boveri), SA, representada por Senhor Eng.º Miguel Ângelo Marçano Pernes.

Bosch Car Multimedia Portugal SA, representada por Senhor Eng.º António Sá Cunha.

Delphi Automotive Systems Portugal, SA, representada por Senhor Dr. António Carlos Marques da Costa Cabral.

EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA, representada por Senhor Eng.º António José da Silva Coutinho.

Efacec Capital, SGPS, SA, representada por Senhor Dr. António Manuel do Vale Pinheiro.

Legrand Eléctrica, SA, representada por Senhor Eng.º Norberto Jorge da Graça Mendes.

Siemens, SA, representada por Senhor Dr. Pedro Carlos Conde Henriques.

Thales Portugal, SA, representada por Senhor Ruy José de Assunção Pereira.

Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 31 de março de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - Concentra Produtos para Criança, SA representada por Pedro José Del Negro Feist, portador do bilhete de identidade n.º 1138787.

Secretário - Drogaria Ribalta, L.^{da}, representada por Paulo José Carvalho dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 4885377.

Tesoureiro - A Bilha, Artesanato e Turismo, L.^{da}, representada por Dr. Carlos Loureiro Dias, portador do cartão de cidadão n.º 2365818.

Vogal - José António Coelho, L.^{da}, representada por Elisa Lourenço Gomes de Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 3494609.

Vogal - Brico Estrela, L.^{da}, representada por Fernando Dias Guimarães, portador do bilhete de identidade n.º 5777991.

Confederação do Turismo Português (CTP) - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 27 de fevereiro de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - APAVT - Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, representada por Dr. Francisco Calheiros.

Vice-Presidente - AHETA - Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, representada por Sr. Elidérico Viegas.

Vice-Presidente - AHP - Associação da Hotelaria de Portugal, representada por Eng.º Luís Correia da Silva.

Vice-Presidente - AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, representada por Dr. Carlos Moura.

Vice-Presidente - APC - Associação Portuguesa de Casinos, representada por Dr. Jorge Armindo Teixeira.

Vice-Presidente - APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, representada por Dr. Rodrigo Pinto de Barros.

Vice-Presidente - ATL - Associação Turismo de Lisboa - Convention and Visitors Bureau, representada por Dr. Vítor Costa.

Vogal - ANA - Aeroportos de Portugal, SA, representada por Dr. Jorge Ponce de Leão.

Vogal - CNIG - Conselho Nacional da Indústria do Golfe, representada por Dr. Diogo Gaspar Ferreira.

Vogal - Galileo Portugal, L.^{da}, representada por Sr. António Loureiro.

Vogal - Grupo Visabeira, SGPS, SA, representada por Dr. Frederico Costa.

Vogal - Hoti Hotéis, SGPS, SA, representada por Dr. Manuel Proença.

Vogal - TAP, Transportes Aéreos Portugueses, SA, representada por Eng. Luiz da Gama Mór.

APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 27 de março de 2015, para mandato de dois anos.

Direcção:

Presidente - CUF Químicos Industriais, SA, Dr. Luís Augusto Nesbitt Rebelo da Silva.

Vice-presidente - HOVIONE FarmaCiencia, SA, Eng. Nuno Manuel Sobral do Vale e Duarte de Almeida.

Tesoureiro - ADP - Fertilizantes, SA, Dr. João Manuel Botelho de Brito.

Vogal - LINDE PORTUGAL, L.^{da}, Eng. José Luis Cañe-

do Gullon.

Vogal - SOLVAY Portugal - Produtos Químicos, SA,
Eng. Luís Manuel Arbués Saldanha da Gama.

Associação Portuguesa de Bancos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de março de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - Eng.º Fernando Manuel Barbosa Faria de Oliveira.

Vice-presidente - Banco Comercial Português, SA, representado pelo Dr. Nuno Manuel da Silva Amado.

Vogais:

Caixa Geral de Depósitos, SA, representada pelo Dr. José Agostinho Martins de Matos.

Banco BPI, SA, representado pelo Dr. Fernando Maria Costa Duarte Ulrich.

Novo Banco, SA, representado pelo Dr. Eduardo José Stock da Cunha.

Banco Santander Totta, SA, representado pelo Dr. António José Sacadura Vieira Monteiro.

Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, representada pelo Eng.º Licínio Manuel Prata Pina.

BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, representado pelo Dr. Jorge Humberto Correia Tomé.

Banco de Investimento Global, SA, representado pelo Dr. Carlos Adolfo Coelho Figueiredo Rodrigues.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Fima - Produtos Alimentares, SA que passa a denominar-se Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 2 de abril de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2012.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da Fima Olá - Produtos Alimentares, SA.

2- O colectivo dos trabalhadores da Fima Olá - Produtos Alimentares, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Fima Olá - Produtos Alimentares, SA orienta a sua actividade pelos princípios

constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comis-

sões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CT e, designadamente o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão

estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas 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, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT

tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível 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;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e di-

reitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.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.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alí-

nea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;

b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de sub-comissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabeleci-

do nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na fábrica Fima Olá - Produtos Alimentares, SA.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por cinco a sete elementos, de acordo com o número de trabalhadores da empresa.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de (3 anos).

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 49.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º

Adesão

A CT adere há seguinte comissão coordenadora:

- a) Comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL);

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros, sendo acrescida de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na falta de comissão eleitoral, o acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa sendo nesse caso formada comissão eleitoral constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

4- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

6- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

7- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

8- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

9- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 60 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE, ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas,

por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE pública, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se no início dos turnos e com duração até que todos os trabalhadores tenham possibilidade de votar.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto

e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará,

assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT,

juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as ne-

cessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 74.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 17 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 9 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Faurecia - Sistemas de Interior de Portugal, SA - Eleição

Comissão de trabalhadores da Faurecia - Sistemas de Interior de Portugal, SA, eleitos em 23 de março de 2015, para o mandato de quatro anos.

Nome	N.º CC/BI
Daniel Cardoso Bernardino	9480357
Valdemar Palmela	10760607
Bruno Miguel Silva Semeano	10591400
Leandro Alexandre Marques dos Santos	10780538
Rui Pedro Maurício Lourenço	10337224

Registado em 21 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 10 do livro n.º 2.

MAXAMPOR, SA - Alteração

Alteração aprovada em 6 de março de 2015, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

Artigo 49.º

Articulação da CT com a comissão coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal

A CT através de qualquer dos seus elementos articulará a sua acção com a comissão coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais, lavrando-se uma informação do contacto que for efectuado ou no caso de uma reunião lavrar-se-á a respectiva acta com descriminação dos assuntos tratados.

Registado em 21 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 10 do livro n.º 2.

Resiquímica - Resinas Químicas, SA - Eleição

Comissão de trabalhadores da Resiquímica - Resinas Químicas, SA, eleitos em 27 de março de 2015, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Luis Filipe Roque de Jesus Magro
João António Pascoal
Luis Miguel M. Barros

Suplentes:

Afonso José Custódio
Álvaro António Simões Patrício
António Manuel Bernardo Pereira
Francisco Maria Torre V. Avillez
Jaime António da Silva
Joaquim Pedro Silva Vaia
Vitor Amândio Valente Dias Calhau

Registado em 17 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 10 do livro n.º 2.

DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da}, eleitos em 8 de abril de 2015, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nome	BI/CC
António Paulo Amaral Ferreira	10061509
Nuno José Figueiredo Nunes	11372477
António José Augusto Marques Dias	11364039
António dos Santos Antunes	04429788
Miguel Ângelo Ferreira Barrocas Gomes	10113048

Suplentes:

Nome	BI/CC
Maria de Fátima da Conceição Marcelino	07737243
Sandra Helena Fernandes Neves Sousa	1092879
Daniel Nunes Leal	13755007
Alexandre Manuel Marques Augusto	13004221
Octacílio de Jesus Gonçalves Pinto	13004261

Registado em 23 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 10 do livro n.º 2.

Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da CIRES, L.^{da}, eleitos em 25 de fevereiro de 2015, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Joaquim Oliveira
José Almeida
Fernando Pinto

Suplentes:

Lúcia Melo
Sérgio Pombo

Registado em 23 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 10 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Vale de Cambra - Convocatória

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea j) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara

Municipal de Vale de Cambra, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 6 de abril de 2015.

«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 no dia 3 de julho de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Vale de Cambra.

Morada: Av. Camilo Tavares de Matos, 3731-901 Vale de Cambra».

Câmara Municipal de Arouca - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Arouca, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 6 de abril de 2015.

«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 no dia 3 de julho de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Arouca.
Morada: Praça do Município, 4544-001 Arouca».

Câmara Municipal de Estarreja - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Estarreja, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 6 de abril de 2015.

«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 no dia 3 de julho de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Estarreja.
Morada: Praça Francisco Barbosa, 3864-001 Estarreja».

AMTROL - Alfa Metalomecânica, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da

comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 1 de abril de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AMTROL - Alfa Metalomecânica, 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, no dia 8 de julho de 2015, vai realizar-se na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome: AMTROL - Alfa Metalomecânica, SA.
Morada: Lugar de Pontelhães - Brito - 488 Guimarães».

Gres Panaria Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de abril de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gres Panaria Portugal, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 25 de junho de 2015, realizar-se-á na empresa Gres Panaria Portugal, SA, com sede social na Chousa Nova, 3830-133 Ílhavo, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes na área da segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto no artigo 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

(Seguem-se as assinaturas de 110 trabalhadores.)»

STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Em-

presas Públicas, Concessionárias e Afins recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 1 de abril de 2015.

«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, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014), de 28 de janeiro que, no dia 30 de junho de 2015, realizar-se-á no sindicato abaixo identificado, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Morada: Rua D. Luís I, n.º 20 F, 1249-126 Lisboa».

POLIPOLI - Políesteres Reforçados Industriais, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 10 de abril de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa POLIPOLI

- Políesteres Reforçados Industriais, SA.

«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 e saúde no trabalho, no próximo dia 10 de julho de 2015 na firma POLIPOLI - Políesteres Reforçados Industriais, SA, sita na Rua das Fábricas, n.º 76, 4500-628 Silvade - Espinho».

Saptec - Agro, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Saptec - Agro, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 19 de março de 2015.

«Com o término da vigência dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Saptec - Agro, SA, e de acordo com a legislação em vigor, comunica-se que a 18 de junho de 2105 realizar-se-á o ato eleitoral dos novos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho desta empresa.

(Seguem as assinaturas de 82 trabalhadores.)»