

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 37

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 9,12

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 37	P. 5209-5304	8-OUTUBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	5213
Organizações do trabalho .....	5299
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Revisão global ..... 5213
- CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 5235
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra — Alteração salarial e outras ..... 5238
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras ..... 5240
- CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras ..... 5241
- AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Revisão global ..... 5243
- AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global ..... 5265
- AE entre o Futebol Clube do Porto e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Revisão global ..... 5287

— CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo (revisão global) — Rectificação .....	5298
--	------

## **Organizações do trabalho:**

### **Associações sindicais:**

#### **I — Estatutos:**

— SPZCENTRO — Sind. dos Professores da Zona Centro — Rectificação .....	5299
---	------

#### **II — Corpos gerentes:**

— Sind. Nacional dos Psicólogos — SNP — Rectificação .....	5299
--	------

### **Associações de empregadores:**

#### **I — Estatutos:**

— Assoc. Portuguesa das Empresas de Factoring — APEF — Cancelamento .....	5300
---	------

#### **II — Direcção:**

...

#### **III — Corpos gerentes:**

— Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa .....	5301
---	------

### **Comissões de trabalhadores:**

#### **I — Estatutos:**

...

#### **II — Identificação:**

— SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. — Rectificação .....	5301
— Sociedade Corticeira Robinson Bros, S. A. ....	5301
— Banco Comercial Português — Substituição .....	5302
— Banco BPI, S. A. — Rectificação .....	5302

### **Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:**

#### **I — Convocatórias:**

— VALEO — Cabinal Portuguesa, L. <sup>da</sup> .....	5302
— Nexans Portugal — Fios Esmaltados, Unipessoal, L. <sup>da</sup> .....	5302

#### **II — Eleição de representantes:**

— ICOMATRO — Madeiras do Centro, L. <sup>da</sup> .....	5303
— MARTINOX, Martins & Coutinho, L. <sup>da</sup> .....	5303
— MARTIFER — Alumínios, S. A. ....	5303



---

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Revisão global.**

### Cláusula prévia

#### Alteração

A presente revisão altera o CCT para a indústria de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta (apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, e última alteração no n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 698 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência do contrato

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da publicação, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar das remunerações mínimas.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do contrato colectivo de trabalho são as previstas no anexo II deste contrato.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada,

deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis (aplicar prazos previstos no n.º 1 do artigo 388.º do Código do Trabalho), devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Relações nominais e quadro de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Acesso e promoções

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho, à prevenção de doenças profissionais e, ainda, às condições de salubridade previstas na lei;
- Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos relativos aos seus associados que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- Usar de respeito, de justiça e de lealdade 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 as suas ordens;

- Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>;
- Dispensar e facilitar, nos termos da lei e deste contrato, o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária e dirigentes das instituições de segurança social;
- Segurar os trabalhadores nos termos da lei;
- Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, descontar e enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;
- Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência de que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física ou os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos de que os subordinados ou companheiros necessitem;
- Guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta;
- Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou na retribuição dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente, sem prejuízo do previsto na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
- i) Intervir por qualquer meio na organização dos trabalhadores dentro da empresa, desde que estes actuem em cumprimento da lei;
- j) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
- k) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada na cláusula 4.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Transferência de local de trabalho — 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 da retribuição.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente se a

alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento se demonstrar que da mudança resulta prejuízo sério para si.

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 n.º 2 mantém-se durante os quatro 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.

5 — 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.

6 — 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 da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Transferência individual

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 de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será de oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.



#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

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

3 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

4 — Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho suplementar, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas suplementares, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % se o trabalho for diurno;
- b) 100 % se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 % se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — Nos casos em que o trabalho suplementar é obrigatório e se prolongue para além de duas horas, será assegurada ao trabalhador uma refeição.

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

6 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento.

#### CAPÍTULO V

##### **Retribuição mínima do trabalho**

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Retribuição mínima**

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e IV.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até ao último dia de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da segurança social e de sócio do sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas suplementares, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título expe-

rimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar no exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

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

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença.

3 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído ou a manifesta incapacidade para desempenhar as funções deste.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

As empresas obrigam-se a respeitar o esquema de diuturnidades aos trabalhadores que delas já beneficiam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso da cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção

igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que desempenham funções de recebimentos ou pagamento de valores é atribuído um abono mensal para falhas no montante de € 17,50.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### a) Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar, o sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito, competindo sempre a decisão final à entidade patronal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feriados

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 200% à sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

#### b) Férias

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Duração das férias

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal fixa as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência.

6 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias que afixará nos locais de trabalho até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias desde que desejem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou da Madeira ou no estrangeiro.

8 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada nos termos da lei, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

9 — Salvo os casos previstos na lei, o direito a férias é absolutamente irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

10 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

11 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

12 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de férias nos termos legais.

13 — O período de férias só pode ser reduzido nos termos da lei.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

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

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

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado para o período normal.

4 — O subsídio de férias previsto nesta cláusula não será reduzido quando haja diminuição do período normal de férias.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Indemnização por férias não gozadas

1 — A entidade patronal que por sua culpa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### c) Faltas

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### 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 essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) da cláusula 36.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo, e logo que possível, quando imprevisíveis.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa;
- c) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afins no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias;
- f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;
- h) Durante cinco dias por ocasião do nascimento ou adopção de filho;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;
- k) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, mesmo que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo esquema de previdência ou seguro;
- c) As dadas nos termos das alíneas h) e j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, com os limites da lei, constituindo infracção disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 36.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infracção disciplinar grave.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente no exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho

Nesta matéria, as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

#### I — Causas da cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Extinção do posto de trabalho;
- f) Inadaptação;
- g) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

#### II — Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por

ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos, salvo nos casos em que seja acordada uma indemnização compensatória global.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo e devolvendo a compensação recebida.

6 — Exceptua-se do disposto dos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

### III — Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

### IV — Cessa o do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — A cessão por iniciativa da entidade patronal por despedimento colectivo, por despedimento por extin o do posto de trabalho e por inadapt o obedece ao regime previsto na lei.

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

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

4 — Nas acções judiciais de impugna o de despedimento, compete   entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

### V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da rela o de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

- b) Viola o de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provoca o repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais s rios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposi o ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas   justifica o de faltas.

### VI — Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequa o da san o ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até   data da sentença, bem como   reintegra o na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Conforme previsão legal, em substitui o da reintegra o, o trabalhador pode optar por uma indemniza o de acordo com a respectiva antiguidade.

4 — O disposto nos n.às 2 e 3 desta cláusula não prejudica a previsão constante dos artigos 438.  e 439.  do Código do Trabalho.

5 — Para aprecia o da existência de justa causa de despedimento ou da adequa o da san o ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em rela o

ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

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

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

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **a) Protecção da maternidade e paternidade**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Direitos especiais das mulheres trabalhadoras e da maternidade e paternidade**

Os direitos especiais das mulheres trabalhadoras bem como da maternidade e paternidade são os que decorrem da lei.

### **b) Trabalho de menores**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

O trabalho de menores está sujeito ao regime que decorre da lei.

### **c) Trabalhadores-estudantes**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores-estudantes**

O regime do trabalhador-estudante é o que decorre da lei.

## **CAPÍTULO IX**

### **Segurança social, abono de família e regalias sociais**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Regalias sociais**

Nesta matéria, as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de alimentação**

A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário € 3,50 a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

## **CAPÍTULO X**

### **Disciplina**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Infracção à disciplina**

Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho e pela lei.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Processo disciplinar**

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- 1) O processo disciplinar deve iniciar-se até 60 dias após aquele em que a entidade patronal ou o

superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção;

2) :

- a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;
  - b) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção;
- 3) O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada;
- 4) É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas;
- 5) Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

6 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O número anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas e grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do combustível utilizado, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa; quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo da deslocação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da segurança social, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;
- c) A um dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias seguidos de deslocação;
- d) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho suplementar. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;
- e) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;
- f) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 52.<sup>a</sup>;
- g) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar

que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 54.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador durante o período das referidas férias será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens, e ao pagamento do tempo gasto nestas, para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.



## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e a preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e de aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado 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 — Para a execução das medidas de saúde, higiene e segurança no trabalho, os empregadores e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação aplicável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

## CAPÍTULO XIV

### Actividade sindical

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

## CAPÍTULO XV

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

2 — Da aplicação do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro, não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Com o presente contrato colectivo de trabalho, consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores, cuja publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, com alterações posteriores, tendo a última sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Profissionais de engenharia.* — Os trabalhadores que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades, tais como investigação, projecto, produção, conservação, técnica comercial, gestão, controlo e formação profissional.

Trabalhadores abrangidos — neste grupo estão integrados os profissionais com curso superior de Engenharia formados em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Grau I (I-A e I-B):

- a) Executa a aplicação técnica simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo

- pequenos projectos ou cálculos) sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

#### Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos; deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos, não tem função de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

#### Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja autoridade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia e com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou de outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalho ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

#### Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

- d) O trabalho é-lhe normalmente entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento ao nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### Trabalhadores rodoviários

*Chefe de movimento.* — O trabalhador que orienta e dirige o movimento da camionagem da empresa.

*Ajudante de motorista.* — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — O trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, competindo-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Servente de viaturas de cargas.* — O trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos, recebe e distribui ao destinatário.

*Lubrificador.* — O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

*Lavador.* — O trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

*Encarregado de cargas e descargas.* — O trabalhador que coordena e dirige no local os trabalhos de carga e descarga necessários ao serviço de transportes na empresa.

#### Técnicos do serviço social

*Técnico do serviço social.* — O trabalhador que intervéem com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causa de ordem social, física e psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor. Participa na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa na definição e concretização da política de pessoal. Participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa. É vedada ao técnico do serviço social qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar, salvo a exercida sobre os seus subordinados.

#### Químicos

*Analista principal.* — O trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos no domínio da química laboratorial ou industrial, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou equivalente.

*Analista físico-químico.* — O trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matéria-prima e produtos acabados e suas condições de utilização e aplicação, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico ou das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

*Preparador.* — O trabalhador que colabora na execução de experiências, análises simples e ensaios químicos, físicos e físico-químicos sob a orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

#### Electricistas

*Encarregado.* — O trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho.

*Chefe de equipa.* — O trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhadores de uma especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências na direcção de uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

*Oficial.* — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial.* — O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante.* — O trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — O trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### **Metalúrgicos**

*Afinador de máquinas.* — O trabalhador que predominantemente afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

*Canalizador.* — O trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Entregador de ferramentas, materiais e produtos.* — O trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Lubrificador.* — O trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Mecânico de automóveis.* — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Pintor.* — O trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, e ainda por outro processo científico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

*Serralheiro civil.* — O trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, vapor, carroçaria de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro mecânico.* — 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. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Torneiro mecânico.* — O trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Preparador de trabalho.* — O trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução, e específica máquinas e ferramentas.

*Encarregado.* — O trabalhador que controla e coordena directamente o chefe de equipa e ou outros trabalhadores.

*Chefe de equipa.* — O trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

*Fiel de armazém metalúrgico.* — O trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

*Ajudante de fiel de armazém metalúrgico.* — O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

*Servente.* — O trabalhador que executa tarefas não específicas.

*Bate-chapas.* — O trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina, de carroçaria e partes afins da viatura.

*Praticante.* — O trabalhador que completou a aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a categoria superior.

*Aprendiz.* — O trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais, sob orientação destes.

#### **Trabalhadores de hotelaria**

*Encarregado de refeitório.* — O trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra de produtos frescos (fruta, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere o dinheiro; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

*Chefe de cozinha.* — Esta função será desempenhada pelo cozinheiro mais qualificado, consoante o critério adoptado nas condições específicas dos trabalhadores da hotelaria.

*Cozinheiro.* — O trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à exe-

cução das operações culinárias, emprata-os e guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Despenseiro.* — O trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe são solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

*Empregado de balcão.* — O trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, pratos, copos e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos de comidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, bebidas, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Poderá preparar eventualmente pratos de carnes frias, pregos, bifanas e cachorros, sanduíches, ovos mexidos, estrelados ou omeletas, não confeccionando qualquer outro tipo de refeição. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas, cobra as importâncias dos respectivos consumos e arrecada os documentos do crédito autorizados. Executa e coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — O trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros, louças e talheres; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente também colocar nas mesmas as refeições.

*Aprendiz.* — O trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais, sob orientação destes.

#### **Trabalhadores do comércio e armazém**

*Praticante.* — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Caixeiro-ajudante.* — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

*Caixeiro.* — O trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para exe-

cução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Caixa de balcão.* — O trabalhador que recebe número em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Embalador.* — O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Inspector de vendas.* — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Chefe de vendas.* — O trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Promotor de vendas.* — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Prospector de vendas.* — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhoria de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

*Vendedor especializado.* — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

*Caixeiro-encarregado.* — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

*Caixeiro-viajante ou de praça.* — O trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

- a) Viajante — quando exercer a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da definida para o praticista;
- b) Praça — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Encarregado geral de armazém.* — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

*Encarregado de armazém.* — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Fiel de armazém.* — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes e clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Ajudante de fiel de armazém.* — O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém no exercício das respectivas funções.

*Conferente.* — O trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Servente ou auxiliar de armazém.* — O trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

*Praticante de armazém.* — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, que tirocina para uma das categorias de armazém.

*Operador de empilhador.* — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Repositor.* — O trabalhador que, nos postos de venda, procede ao preenchimento e reposição de produtos nas prateleiras e gôndolas, de acordo com o plano de acção estipulado.

#### **Trabalhadores da construção civil**

*Servente.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

*Carpinteiros de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de tosco ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para formar betão.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvores, capatazes ou trabalhadores.

*Aprendiz.* — O trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais, sob orientação destes.

*Observação.* — As categorias profissionais de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro e pintor são genericamente designadas por oficiais de construção civil.

## **ANEXO II**

### **Condições profissionais específicas**

#### **I — Trabalhadores do serviço social**

##### **A — Condições de admissão**

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

##### **B — Estágio**

O estágio dos técnicos de serviço social será de um ano.

#### **II — Profissionais de engenharia**

##### **A — Condições de admissão**

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a comprovação legal da suas habilitações profissionais.

2 — Os profissionais de engenharia serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar.

##### **B — Provimento de vagas**

No provimento de lugares para os quais se exija qualificação técnica, dar-se-á obrigatoriamente preferência aos profissionais de engenharia já em serviço na empresa se os houver com o perfil desejado para o desempenho das funções correspondentes aos lugares a preencher.

##### **C — Carreira profissional — Grau de responsabilidade**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado.

2 — Consideram-se seis graus de responsabilidade profissionais (descritos no anexo), em que o grau 1 é desdobrado em dois, 1-A e 1-B, diferenciados pelo vencimento.

3 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, é feita com base nas recomendações da FEANE (Federação Europeia das Associações Nacionais de Engenheiros).

4 — Os graus 1-A e 1-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia.

5 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

6 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

### III — Trabalhadores químicos

#### A — Carreira profissional dos analistas físico-químicos

Um ano como estagiário, dois anos na classe de 3.<sup>a</sup>, três anos na classe de 2.<sup>a</sup>, findos os quais são automaticamente promovidos à 1.<sup>a</sup> classe. Os períodos de tempo indicados entendem-se como máximos.

#### B — Habilitações mínimas

Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Preparador — habilitações mínimas legais.

### IV — Trabalhadores electricistas

#### A — Aprendizagem e promoções

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes ao fim de dois anos ou logo que completem 18 anos de idade.
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com o curso de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.<sup>o</sup> grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.<sup>o</sup> período;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.<sup>o</sup> período.

3 — Os terceiros-oficiais serão promovidos a segundos-oficiais no fim de dois anos de permanência na classe e os segundos-oficiais serão promovidos a primeiros-oficiais no fim de quatro anos de permanência na classe.

#### C — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — Quando o trabalhador electricista considere que podem resultar graves consequências pessoais ou materiais de ordens dadas por superior não habilitado com a carreira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico, não deverá executá-las sem primeiro expor as suas razões.

2 — Sempre que no exercício das suas funções o trabalhador electricista corra fundados riscos de electrocussão, tem direito a exigir um acompanhante ou medidas necessárias e suficientes para os evitar.

### V — Trabalhadores de comércio e armazém

#### A — Condições especiais de admissão

- a) Idade mínima de 16 anos.
- b) Habilitações mínimas legais.

#### B — Regimes especiais de promoção e acesso

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete dois anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria, tempo que será reduzido a dois ou um ano sempre que o trabalhador tenha permanecido, respectivamente, um ou dois anos na categoria de praticante.

e) Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ascenderão, obrigatoriamente, à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

### VI — Trabalhadores de hotelaria

#### A — Condições de admissão

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

2 — Na admissão em igualdade de condições gerais neste CCT, será dada preferência, pela ordem seguinte:

- a) Aos diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Aos trabalhadores titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Aos trabalhadores munidos da competente carteira profissional.

#### B — Título profissional

O documento comprovativo da carteira profissional é a carteira profissional.

Nenhum trabalhador abrangido por este contrato poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

#### C — Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria não usufruem das condições gerais de subsídios de alimentação. Em sua substituição, terão direito às mesmas refeições servidas e confeccionadas nos dias de trabalho efectivo.

2 — Aos trabalhadores em exercício para além das 23 horas será fornecida ceia por eles servida e ou confeccionada.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — Quando houver direito a pequeno-almoço, terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em dieta confeccionada ou em espécie.

8 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

## **VII — Trabalhadores metalúrgicos**

### **A — Condições especiais de admissão**

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, devendo ser directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 18 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

### **B — Regimes especiais de promoção e acesso**

1 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou logo que completem 18 anos de idade.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

3 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

4 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> classe que completem dois anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

5 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe ou empresa.

## **VIII — Trabalhadores da construção civil**

### **A — Condições de admissão**

São condições de admissão dos trabalhadores da construção civil:

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
- b) Aos serventes é exigida a idade mínima de 18 anos.

### **B — Promoções**

1 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> são promovidos à categoria de 1.<sup>a</sup> ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

2 — Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

3 — No caso dos aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

4 — Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste do seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

5 — As entidades patronais obrigam-se, a solicitação do trabalhador, a fornecer-lhe uma declaração da qual constem a data e demais condições de admissão e actividade.

## **X — Trabalhadores rodoviários**

### **I — Livretes de trabalho**

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir livretes de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho suplementar e para o trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos ao horário fixo.

2 — Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa, salvo extravio ou deterioração imputável ao trabalhador.

### **II — Horário móvel**

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em «livretes de trabalho» próprios que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca em menos de seis horas efectivas.



4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, doze horas.

### ANEXO III

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Chefe de vendas (com./arm.) ..... Encarregado geral de armazém (com./arm.) ... Técnico do serviço social (SS) .....	644,50
II	Encarregado electricista (ele.) ..... Encarregado (metalúrgico) (met.) .....	614,50
III	Analista principal ..... Caixeiro-encarregado (com./arm.) ..... Encarregado de armazém (com./arm.) ..... Chefe de equipa (met.) ..... Chefe de equipa (ele.) ..... Chefe de movimento (rod.) .....	595,50
IV	Inspector de vendas (com.) ..... Preparador de trabalho (met.) ..... Analista físico-químico de 1. <sup>a</sup> (qui.) .....	567,50
V	Encarregado (CC) ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> (ele.) ..... Chefe de cozinha (hot.) ..... Encarregado de refeitório (hot.) ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Fiel de armazém (met.) ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) .....	552
VI	Motorista de pesados (rod.) ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> (com./arm.) ..... Caixeiro viajante e de praça sem comissões (com./arm.) ..... Fiel de armazém (com./arm.) ..... Promotor/prospectador de vendas s/comissões .... Vendedor especializado s/comissões ..... Demonstrador (com./arm.) ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> (hot.) ..... Analista físico-químico de 2. <sup>a</sup> (qui.) ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> (CC) .....	538,50
VII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (ele.) ..... Encarregado de cargas e descargas (gar.) ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) .....	516,50
VIII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> (com./adm.) ..... Conferente (com./arm.) ..... Repositor ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> (hot.) ..... Ajudante de fiel de armazém (com./arm.) ..... Motorista de ligeiros .....	485

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
IX	Oficial de 3. <sup>a</sup> (ele.) ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Analista físico-químico de 3. <sup>a</sup> (qui.) .....	471,50
X	Ajudante de motorista (rod.) ..... Lubrificador (rod.) .....	463
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> (com./arm.) ..... Operador de empilhador (com./arm.) ..... Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) ..... Promotor/prospectador de vendas sem comissões (com./arm.) ..... Vendedor especializado com comissões (com./arm.) ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> (hot.) ..... Despenseiro (hot.) ..... Empregado de balcão (hot.) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Preparador (qui.) .....	438
XII	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ..... Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) ..... Embalador (com./arm.) ..... Servente (CC) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (ele.) ..... Lavador (rod.) ..... Servente de viaturas de carga (rod.) ..... Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) ..... Empregado de refeitório ou cantina (hot.) .... Servente (met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano com aprendizagem (met.) .....	437,50
XIII	Caixeiro ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (com.) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (ele.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano com aprendizagem (met.) .....	386,50
XIV	Ajudante de electricista (ele.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano sem aprendizagem (met.) .....	384,50
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.) ..... Praticante de caixeiro do 2. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (met.) ..... Aprendiz (hot.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (ele.) .....	381
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) ..... Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ... Aprendiz (CC) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (ele.) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (met.) .....	379

## ANEXO III-A

**Tabela de salários para profissionais de engenharia**

Grupos profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
Grau I-A .....	692
Grau I-B .....	744
Grau II .....	798
Grau III .....	983
Grau IV .....	1 154,50
Grau V .....	1 322
Grau VI .....	1 502

Lisboa, 4 de Março de 2005.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Francisco Martins Cavaco.*

### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

5 de Agosto de 2005.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

4 de Agosto de 2005. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, e Cortiças do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 1 de Agosto de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 9 de Agosto de 2005. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — João Silva.*

Depositado em 27 de Setembro de 2005, a fl. 108 do livro n.º 10, com o n.º 219/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca, do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro, no distrito de Aveiro, e nos concelhos de Ceia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel, no distrito da Guarda, à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT

a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

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

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

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

4 — Qualquer das partes outorgantes do CCT o pode denunciar com a antecedência mínima de dois meses do termo do período vigente.

5 — A proposta de revisão de alterações deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade, ficando a outra parte obrigada a apresentar contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão 15 dias após a apresentação da contraproposta e terão a duração de 25 dias.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Turnos

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de € 40 mensais.

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

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Seguro e abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono mensal para falhas de € 27,20, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

## Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de € 3,50 por cada dia efectivo de trabalho.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Grupo J

#### Trabalhadores enólogos

#### Categorias e definição

*Enólogo.* — Investigação — estuda e melhora os processos e instrumentos de produção, tratamento e conservação de vinho e derivados; estuda e melhora as castas; estuda as diferentes categorias de um vinho através da cor e da prova do mosto.

Produção — controla as diferentes fases de produção do vinho — vindima, fermentação e estabilização; decide quanto aos processos de produção que achar mais adequados para a obtenção do melhor produto de acordo com os processos físicos, químicos, bioquímicos e microbiológicos inerentes às diferentes etapas; trata e controla a qualidade do vinho ao longo das operações tecnológicas dos vinhos (vinificação, clarificação, lotagem, estabilização, engarrafamento) através de análises físicas, químicas, microbiológicas e sensoriais; decide e supervisiona a aplicação de produtos enológicos; é responsável pela concepção de lotes de vinho de acordo com os padrões de qualidade da empresa; supervisiona a higienização e limpeza de todos os pavimentos, equipamentos, utensílios e vasilhas; colabora na concepção de equipamentos que são usados em caves/adegas; promove a implementação de novos sistemas de produção de forma a diminuir os custos e melhorar a qualidade; fiscaliza o cumprimento da regulamentação.

*Enólogo estagiário.* — É o trabalhador enólogo nos primeiros três anos de actividade.

## ANEXO III

### Retribuições mínimas mensais

#### TABELA A

#### Serviços administrativos e auxiliares

Grupos	Categorias	Retribuições (em euros)
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	824
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Contabilista/técnico de contas .....	785
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	664

Grupos	Categorias	Retribuições (em euros)
IV	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	617
V	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira .... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Promotor de vendas e vendedor .....	596
VI	Segundo-escriurário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador .....	562,50
VII	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	504,50
VIII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Porteiro ..... Guarda ..... Estagiário .....	467,50
IX	Servente de limpeza ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	414

**TABELA B**  
**Trabalhadores de armazém**

Grupos	Categorias	Retribuições (em euros)
A	Analista principal ..... Engenheiro técnico agrícola ..... Enólogo .....	708,50
B	Caixeiro-encarregado ..... Controlador de qualidade ..... Encarregado geral de armazém .....	657
C	Caixeiro-chefe de secção ..... Mestre de oficina ..... Encarregado de fogueiro .....	635
D	Engenheiro técnico agrícola estagiário ..... Enólogo estagiário .....	613
E	Adeguero ..... Ajudante de controlador de qualidade ..... Analista químico ..... Chefe de enchimento ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de tanoaria ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de electricista ..... Serralheiro .....	575
F	Ajudante de adeguero ..... Ajudante de encarregado de armazém ..... Ajudante de encarregado de tanoaria ..... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados .....	526,50

Grupos	Categorias	Retribuições (em euros)
G	Analista químico estagiário ..... Caixeiro ..... Carpinteiro embalagens ou caixoteiro ..... Construtor de tonéis e balseiros ..... Destilador ..... Fiel de armazém ..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Preparador químico ..... Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	489
H	Lubrificador ..... Pré-oficial electricista ..... Preparador de vinhos espumosos ..... Preparador de vinhos/vinagre/licores .....	476,50
I	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Chegador do 3. <sup>o</sup> ano ..... Distribuidor ..... Profissional de armazém (a) ..... Servente de viaturas de carga ..... Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador não diferenciado (tanoeiro) .....	469
J	Caixeiro-ajudante ..... Chegador do 2. <sup>o</sup> ano ..... Operador de enchimento/engarrafador .....	423
L	Chegador do 1. <sup>o</sup> ano ..... Profissional de armazém (adaptação) .....	411,50
M	Operador de enchimento/engarrafador (adaptação) ..... Mecânico praticante (tanoeiro) .....	403

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

*Nota final.* — As demais matérias não objecto da presente revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

#### **Declaração dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Abril de 2005.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

*António Aurélio Barroso de Carvalho*, presidente.  
*Luís António Gomes dos Santos*, vice-presidente.  
*Fernando Adriano Pinto*, tesoureiro.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 27 de Setembro de 2005, a fl. 108 do livro n.º 10, com o n.º 221/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.**

O CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, dá nova redacção às seguintes matérias:

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e 750 trabalhadores.

**Cláusula 23.ª**

**Trabalho extraordinário**

8 — Para os efeitos do número anterior, quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de € 10,70.

**Cláusula 28.ª**

**Retribuições**

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 26.

**Cláusula 64.ª**

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 5 —
- a) .....
  - b) Pequeno-almoço — € 2,60;
  - c) Almoço ou jantar — € 11,50.

**Cláusula 67.ª**

**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de € 4,15, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.ª, que atribuirão um subsídio diário de € 2,80.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

**Cláusula 76.ª**

**Produção de efeitos**

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

**Cláusula 79.ª**

**Pequeníssimas empresas**

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados vencimentos superiores a € 16,50 em relação ao salário mínimo nacional.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
0	Director de serviços/divisão .....	995,50
1	Chefe de serviços/departamento .....	904
3	Encarregado fabril ..... Encarregado de laboratório ..... Encarregado de manutenção ..... Chefe de vendas .....	678
4	Ajudante de encarregado fabril ..... Chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro .....	591
5	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) ..... Escrutário principal ..... Fogoeiro principal ..... Secretário de direcção ..... Analista ..... Caixa ..... Escrutário de 1.ª ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1.ª ..... Inspector de vendas .....	555

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
	Motorista de pesados ..... Motorista vendedor-distribuidor ..... Oficial electricista ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	
6	Condutor de máquinas de elevação e transporte ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de estação elevatória — águas e esgotos ..... Operador de fritadeira ..... Operador de instalações de tratamento de água ..... Operador de máquinas de empacotar ..... Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos ..... Torrador de frutos secos .....	510,50
7	Cobrador ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	501
8	Ajudante de motorista ..... Ajudante de motorista vendedor-distribuidor ..... Auxiliar de armazém ..... Demonstrador-repositor ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista .....	465
9	Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Auxiliar de laboratório ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Guarda ..... Porteiro ..... Praticante do 2.º ano ..... Servente .....	438,50
10	Contínuo ..... Embalador ..... Escolhedor .....	434
11	Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	386,50
12	Aprendiz ..... Paquete .....	383,50

Lisboa, 11 de Março de 2005.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Francisco Martins Cavaco*.

## Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

5 de Agosto de 2005. — (*Assinatura ilegível*.)

Depositado em 22 de Setembro de 2005, a fl. 108 do livro n.º 10, com o n.º 217/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão do CCT pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003, e última alteração no n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, dá nova redacção às seguintes matérias:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 4500 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Benefício de refeição**

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 3,50, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

2 — A cada diuturnidade corresponde a concessão pecuniária de € 10,50 mensais.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

(Em euros)

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
<b>Sector de fabrico:</b>		
Mestre .....	633	570
Técnico de higiene e qualidade .....	598	535
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	571	501
Controlador de qualidade .....	543	473
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	514	447
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	464	426
Auxiliar de fabrico .....	410	399,50
Aspirante .....	380	380
<b>Sectores complementares de fabrico:</b>		
Encarregado(a) .....	465	433
Operário(a) de 1. <sup>a</sup> .....	424	413
Operário(a) de 2. <sup>a</sup> .....	411	398
Auxiliar de serviços complementares .....	394	394
Aprendiz .....	380	380

Lisboa, 25 de Fevereiro de 2005.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;



Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Francisco Martins Cavaco.*

Depositado em 27 de Setembro de 2005, a fl. 108 do livro n.º 10, com o n.º 220/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.**

(Texto base publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1996, e última publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004.)

Aos 19 dias do mês de Setembro de 2005, o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul e a Associação Comercial do Distrito de Beja acordaram, em negociações directas, a matéria que se segue:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52471, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, 52630, 52720, 52730 e 52740, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Beja, e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange o distrito de Beja.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que

desenvolvam a actividade de comércio a retalho não filiadas nas associações outorgantes.

4 — O âmbito profissional é o constante no anexo III.

5 — Este CCT abrange 712 empresas e 1596 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legalmente previsto.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2005 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser feito a qualquer dos outorgantes da parte contrária, acompanhada da proposta de alteração.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — A parte denunciante dispõe de até 10 dias para examinar a contraproposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

11 — Na reunião protocolar deve ser definida qual a entidade secretariante do processo de revisão.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Aos trabalhadores de uma categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de

€ 20,65 por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tenha retribuição superior à da tabela salarial, acrescida do referido complemento.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito às seguintes ajudas de custo:

- Almoço ou jantar — € 12;
- Dormida — € 26;
- Pequeno-almoço — € 4;
- Diária completa — € 38.

2 — Por opção da entidade patronal, o regime de ajudas de custo referido no número anterior poderá ser substituído por pagamento de despesas, contra a apresentação dos documentos comprovativos respectivos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de caixa

1 — Os caixas, os cobradores e os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um subsídio mensal de «quebras» de € 17,50.

2 — O subsídio referido no número anterior não constitui, para qualquer efeito, retribuição e não será pago durante as férias e os impedimentos prolongados.

3 — Os substitutos dos caixas e dos cobradores terão direito ao referido subsídio durante os períodos de substituição, desde que por tempo igual ou superior a 10 dias em cada mês, caso em que não haverá lugar ao pagamento ao respectivo titular.

### ANEXO III

#### Níveis salariais e remunerações certas mínimas

Nível	Âmbito profissional	Vencimento (em euros)
I .....	Chefe de escritório e gerente comercial ...	585
II .....	Chefe de serviços (escritório) e encarregado-geral .....	565
III .....	Caixeiro-encarregado, chefe de secção (comércio e escritórios), chefe de vendas, correspondente em línguas estrangeiras, encarregado electricista, encarregado de talho, guarda-livros, inspector de vendas e operador-encarregado (supermercado) .....	535
IV .....	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , caixa (escritório), caixeiro-viajante, carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> , encarregado de armazém, esteno dactilógrafo em línguas estrangeiras, estofador de 1. <sup>a</sup> , estucador de 1. <sup>a</sup> , marceneiro de 1. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> , motorista de pesados, oficial electricista de 1. <sup>a</sup> , operador de computador de 1. <sup>a</sup> , operador especializado (supermercado), pedreiro de 1. <sup>a</sup> , pintor de 1. <sup>a</sup> , pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> , pintor de móveis de 1. <sup>a</sup> , primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, polidor de talhante de 1. <sup>a</sup> e técnico de manutenção de informática de 1. <sup>a</sup> .....	525

Nível	Âmbito profissional	Vencimento (em euros)
V .....	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , caixeiro de praça, conferente (armazém), demonstrador (comércio), esteno dactilógrafo em língua portuguesa, estofador de 2. <sup>a</sup> , estucador de 2. <sup>a</sup> , fiel de armazém, marceneiro de 2. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> , motorista de ligeiros, operador de 1. <sup>a</sup> (supermercado), oficial electricista de 2. <sup>a</sup> , operador de computador de 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade, pedreiro de 2. <sup>a</sup> , pintor de 2. <sup>a</sup> , pintor decorador de 2. <sup>a</sup> , pintor de móveis de 2. <sup>a</sup> , polidor de 2. <sup>a</sup> , promotor de vendas, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, talhante de 2. <sup>a</sup> e técnico de manutenção de informática de 2. <sup>a</sup> .....	465
VI .....	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , assentador de revestimentos, caixa de balcão, cobrador, costureiro, distribuidor (comércio), embalador (comércio), mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> , operador de 2. <sup>a</sup> (supermercado), operador de computador de 3. <sup>a</sup> , operador de máquinas de embalar, pré-oficial electricista, servente (armazém ou comércio), servente de pedreiro, técnico de manutenção de informática de 3. <sup>a</sup> , terceiro-caixeiro e terceiro-escriturário .....	465
VII ....	Ajudante de assentador de revestimentos do 3. <sup>o</sup> ano, contínuo, estagiário de costureiro do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário de escritório do 2. <sup>o</sup> ano, guarda, operador-ajudante (supermercado), porteiro, praticante do 2. <sup>o</sup> ano (construção civil e correlativos), praticante do 2. <sup>o</sup> ano (mecânico), praticante de talhante, servente de limpeza, telefonista e vigilante .....	425
VIII ...	Ajudante de assentador de revestimentos do 2. <sup>o</sup> ano, ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário de costureiro do 1. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante 2. <sup>o</sup> ano, estagiário de escritório do 1. <sup>o</sup> ano, praticante do 1. <sup>o</sup> ano (mecânico) e praticante do 1. <sup>o</sup> ano (construção civil e correlativos) .....	410
IX .....	Ajudante de assentador de revestimentos do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (construção civil e correlativos), aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (mecânico) e caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	405
X .....	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (construção civil e correlativos), aprendiz de electricista dos 4. <sup>o</sup> , 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 1. <sup>o</sup> anos, aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (mecânico), pacote dos 4. <sup>o</sup> , 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 1. <sup>o</sup> anos e praticante dos 4. <sup>o</sup> , 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 1. <sup>o</sup> anos (comércio) .....	305

Beja, 19 de Setembro de 2005.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.  
*Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.  
*Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira*, mandatária.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

*Fernando António Inácio Reis*, mandatário.  
*Elídio Augusto Raminhos Ferreira*, mandatário.

Depositado em 30 de Setembro de 2005, a fl. 108 do livro n.º 10, com o n.º 222/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., cuja actividade principal é o tratamento e valorização de resíduos sólidos (CAE 90020), adiante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical outorgante.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

**CAPÍTULO II**

**Exercício do direito sindical**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

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

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

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

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**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 sin-

dical, devendo esses locais serem escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de quarenta e oito horas, que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se 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, desde que assegurem o fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pelas comissão sindical ou pelo delegado sindical se aquela não existir, sendo comunicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuem.

4 — 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 6.<sup>a</sup>**

**Instalações da comissão sindical**

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

1 — A comissão sindical ou delegado sindical, quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — 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 n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.<sup>a</sup> do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — 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 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

### CAPÍTULO III

#### Categoria profissional e definição de funções

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II («Categorias profissionais»).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas, nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de

trabalho por turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

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 horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — 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.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

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

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

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 12.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

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

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves para a laboração.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito com o trabalhador, pode ser prestado trabalho em regime de isenção de horários, nas situações e modalidades previstas na lei.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nas alíneas seguintes:

- a) Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho máximo anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup> do AE («Remuneração de trabalho suplementar»);
- b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório será pago como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup>

do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho na modalidade referida no n.º 2 têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

4 — Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de isenção de horário numa modalidade que não a prevista no número anterior têm direito à remuneração prevista na lei para a modalidade de isenção acordada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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 também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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 acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE, consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

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

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho e subsídio complementar salarial e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — 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 (*RH*) para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal (*RH*) para as horas suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$\begin{aligned} &2,50 \times RH \times T \text{ para trabalho diurno} \\ &2,75 \times RH \times T \text{ para trabalho nocturno} \end{aligned}$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por *RH* o valor de retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 30 % da respectiva remuneração base mensal para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
- b) 17,9 % da respectiva remuneração base mensal para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar em caso algum um subsídio inferior a € 243,95 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 145,55 para o trabalho em regime de dois turnos.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — 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.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

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

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

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua 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.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,05 % da respectiva remuneração base mensal por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24% da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade**

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuídos a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

- Grau 3 — € 7,68/dia;  
Grau 2 — € 5,12/dia;  
Grau 1 — € 2,56/dia.

2 — Em função da categoria profissional, serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de € 8,44.

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

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Prémio de carreira**

1 — Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão

direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5% da sua remuneração base mensal por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### **Subsídio complementar salarial**

1 — Os trabalhadores que não auferam subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de transporte**

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare Oriente-Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente-Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de € 1,80 por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Prémio de objectivos sociais da empresa**

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade e subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

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

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

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — 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.

8 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### **Complemento para gozo de férias**

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem no período de 1 de Novembro a 30 de Abril pelo menos 11 dias úteis de férias terão direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **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 a 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 não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Modificação das férias por parte do trabalhador**

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

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

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

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

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las



no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, 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 36.<sup>o</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.<sup>a</sup> («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.<sup>a</sup> («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **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 da antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

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 presunham a efectiva prestação de trabalho.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas

2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogras, genros, noras, padrastos, madrastas ou enteados, por cinco dias consecutivos.

4 — Nos termos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, por dois dias consecutivos.

5 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea i) do n.º 2, as seguintes faltas:

- a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;
- b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;
- c) As dadas para tratar de assuntos particulares, até perfazerem vinte e quatro horas por ano, com limite de oito horas por mês.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.<sup>a</sup> («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 55.<sup>a</sup> («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

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 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO VII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse

impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

7 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas e licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo, tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», e na cláusula 49.<sup>a</sup>, «Licença especial para assistência a filho ou adoptado».

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 14 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- A licença parental de três meses;
- A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou

até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início da período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», 47.<sup>a</sup> «Faltas e licença por paternidade», e 48.<sup>a</sup>, «Adopção».

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas neces-

sárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontram em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;
- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;  
Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;  
Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitadas por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

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

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### 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 diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo para trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2 — O montante do subsídio anual a atribuir corresponderá ao valor mais elevado, estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>, «Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores».

3 — O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4 — Considera-se aproveitamento escolar o estabelecido no n.º 7 da cláusula 53.<sup>a</sup> deste AE, «Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes».

5 — No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6 — O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de € 33,40.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 77,25.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela segurança social para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de € 128,65 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, € 205,80 para o ensino secundário e € 308,70 para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

## CAPÍTULO IX

### Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo iv).

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa

de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial constante do anexo I e a actualização dos subsídios pecuniários produzirão efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

2 — A data de início de contagem dos tempos de permanência máxima em cada escalão de uma categoria, nos termos da secção C do anexo II, é 1 de Janeiro de 2001.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

##### Nota final

O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 207 trabalhadores que estejam nas condições expres-

sas no artigo 552.º do Código do Trabalho e altera o AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

São João da Talha, 14 de Setembro de 2005.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

*José Manuel Antunes Abrantes Santos*, mandatário.  
*Luís Maria do Amaral Alves*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Júlia Esteves Miguel*, mandatária.  
*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram, nos termos da secção B do presente anexo, e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I .....	1 796,25	1 855,15	1 919,90	2 002,40	2 095,20
Grupo II .....	1 557,30	1 670,55	1 778	1 884,65	2 002,40
Grupo III:					
Subgrupo III b .....	1 442,90	1 557,30	1 670,55	1 778	1 884,65
Subgrupo III a .....	1 239,15	1 291,15	1 344	1 404,45	1 472,35
Grupo IV:					
Subgrupo IV b .....	1 092,50	1 146,05	1 193,25	1 239,15	1 291,15
Subgrupo IV b/a .....	898,25	957,45	1 036,95	1 193,25	1 239,15
Subgrupo IV a .....	832,20	892,40	942,30	1 006,05	1 066,90
Grupo V:					
Subgrupo V c .....	684,05	712,95	754,30	795,50	832,20
Subgrupo V b .....	549,90	582	613,05	644,65	684,05
Subgrupo V a .....	500	523,55	549,90	576,25	613,05

## ANEXO II

### Secção A

#### Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e a as correspondentes definições de funções.

*Analista químico.* — É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisa-

das. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do *log book* de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os *stocks* actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

*Assistente de gestão.* — É o(a) trabalhador(a) que, ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

*Auxiliar.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de Bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

*Chefe de departamento.* — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação adequada, é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

*Chefe de equipa de caracterização.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes, etc.); procede a recolhas de amostras para análises químicas; supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga, desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

*Chefe de manutenção eléctrica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

*Chefe de manutenção mecânica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Par-

ticipa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

*Chefe de turno.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

*Encarregado(a).* — É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

*Encarregado(a) geral.* — É o(a) trabalhador(a) que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente, nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

*Engenheiro(a) especializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

*Electricista industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

*Gestor(a) de «stocks».* — É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de *stocks* sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem



e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição é processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de *stocks* mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

*Mecânico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

*Operador(a) de central.* — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação específica, executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

*Operador(a) de central/inertização.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de equipamentos/ETAR.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera máquinas

de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de central/ITVE.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de máquinas e veículos especiais.* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionados com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

*Operador(a) semiespecializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

*Operador(a) de vigilância e pesagem.* — É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

*Preparador(a) de trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, afim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em *autocad*; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os con-

trolos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

*Secretário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

*Secretário(a) de administração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s)/recepcionista(s) e ou auxiliares.

*Técnico(a).* — É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semiqualeificados e ou não qualificados.

*Técnico(a) administrativo(a) 1.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

*Técnico(a) administrativo(a) II.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

*Técnico(a) de comunicação e imagem 1.* — É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas *web*. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

*Técnico(a) de comunicação e imagem II.* — É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

*Técnico(a) de engenharia.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equi-

pamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvida na manutenção de equipamentos.

*Técnico(a) de equipamento mecânico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

*Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, consequentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Procede à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança I.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e

segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II.* — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação adequada, é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o *stock* e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

*Técnico(a) de processos laboratoriais.* — É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

*Técnico(a) de recursos humanos.* — É o trabalhador(a) que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

*Técnico(a) de sistemas de exploração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo

de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, secionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

*Telefonista/recepcionista.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas e externas bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

### **Secção B**

#### **Níveis de qualificação de funções**

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

#### **Grupo I — quadros médios:**

Chefe de departamento;  
Engenheiro(a) especializado(a).

#### **Grupo II — quadros intermédios:**

Assistente de gestão;  
Chefe de manutenção eléctrica;  
Chefe de manutenção mecânica;  
Chefe de turno;  
Encarregado(a) geral;  
Técnico(a) de comunicação e imagem II;  
Técnico(a) de engenharia;  
Técnico(a) de recursos humanos.

#### **Grupo III — profissionais altamente qualificados:**

##### **Subgrupo III-b:**

Secretário(a) de administração.

##### **Subgrupo III-a:**

Técnico(a) administrativo(a) II;  
Técnico(a) de comunicação e imagem I;  
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a);  
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a);  
Técnico(a) industrial;  
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial;  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II;  
Técnico(a) de processos laboratoriais;  
Técnico(a) de sistemas de exploração.

#### **Grupo IV — profissionais qualificados:**

##### **Subgrupo IV-b:**

Encarregado;  
Gestor(a) de *stocks*;  
Preparador(a) de trabalho;

Técnico(a);  
Técnico(a) administrativo(a) I;  
Técnico(a) de equipamento eléctrico;  
Técnico(a) de equipamento mecânico;  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I;  
Secretário(a).

##### **Subgrupo IV-b/a:**

Operador(a) de central;  
Operador/a de central/inertização.

##### **Subgrupo IV-a:**

Analista químico(a);  
Electricista industrial;  
Mecânico(a) industrial.

#### **Grupo V — profissionais semiquualificados:**

##### **Subgrupo V-c:**

Auxiliar;  
Chefe de equipa de caracterização;  
Operador(a) de central/ITVE;  
Operador(a) de equipamentos/ETAR;  
Operador(a) de máquinas e veículos especiais;  
Telefonista/recepcionista.

##### **Subgrupo V-b:**

Operador(a) de vigilância e pesagem.

##### **Subgrupo V-a:**

Operador(a) semiespecializado(a).

### **Secção C**

#### **Regras de progressão salarial nas categorias**

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A) passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

- Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo, «Níveis de qualificação de funções», caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;
- Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 108.º do Código do Trabalho.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

- 24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;
- 36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;
- 36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

#### **Secção D**

##### **Regras de evolução profissional na empresa**

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial, já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

#### **ANEXO III**

##### **Regulamento de trabalho por turnos**

###### **Artigo 1.º**

###### **Âmbito e vigência**

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

###### **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 regulamento 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 para prestar 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 os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime de 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 a comissão sindical ou o delegado sindical 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 afixados 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 nelas previstos.

4 — Quando o trabalhador regresse 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, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — 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 doze 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 a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a 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.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### 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 n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido

pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150% sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### 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 turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea d) do n.º 2 da cláusula 41.ª, «Faltas justificadas».

#### 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 21.ª, «Subsídio de turno», 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 ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte, «Passagem ao regime de horário normal».

#### Artigo 13.º

##### Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal, deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos,

passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

#### Artigo 14.º

##### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

#### ANEXO IV

##### Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Artigo 2.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

#### Artigo 3.º

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e 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 as 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 as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem 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, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem 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 da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerte ao trabalho prestado.

#### Artigo 5.º

##### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Artigo 6.º

##### Vestiários, lavabos e balneários

A empresa 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 das áreas fabris e manutenção.

#### Artigo 7.º

##### Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 8.º

##### Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- 1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- 2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
- 3) Cuidar para que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- 5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- 6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- 7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- 8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;

- 9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);
- 10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- 11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;
- 12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- 13) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 9.º

##### Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança 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.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora as reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — 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.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.



## Artigo 11.º

### Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

## Artigo 12.º

### Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.

4 — A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º, «Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança», do presente regulamento.

Depositado em 30 de Setembro de 2005, a fl. 109 do livro n.º 10, com o n.º 223/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., cuja actividade principal é o tratamento e valorização de resíduos sólidos (CAE 90020), adiante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical outorgante.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

## CAPÍTULO II

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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 serem escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de quarenta e oito horas, que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se 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, desde que assegurem o fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pelas comissão sindical ou pelo delegado sindical se aquela não existir, sendo comunicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuem.

4 — 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 6.<sup>a</sup>

##### **Instalações da comissão sindical**

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

1 — A comissão sindical ou delegado sindical, quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — 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 n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.<sup>a</sup> do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — 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 8.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

### **CAPÍTULO III**

#### **Categoria profissional e definição de funções**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa,

segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II («Categorias profissionais»).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas, nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

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 horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem

que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — 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.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

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

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

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 12.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

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

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves para a laboração.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito com o trabalhador, pode ser prestado trabalho em regime de isenção de horários, nas situações e modalidades previstas na lei.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nas alíneas seguintes:

- a) Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho máximo anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup> do AE («Remuneração de trabalho suplementar»);
- b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório será pago como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho na modalidade referida no n.º 2 têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

4 — Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de isenção de horário numa modalidade que não a prevista no número anterior têm direito à remuneração prevista na lei para a modalidade de isenção acordada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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 também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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 acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE, consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

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

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que  $Rm$  é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho e subsídio complementar salarial e  $n$  é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

- 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal ( $RH$ ) para as horas suplementares diurnas;
- 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal ( $RH$ ) para as horas suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$\begin{aligned} &2,50 \times RH \times T \text{ para trabalho diurno} \\ &2,75 \times RH \times T \text{ para trabalho nocturno} \end{aligned}$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por  $RH$  o valor de retribuição da hora normal

e por  $T$  o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- 30 % da respectiva remuneração base mensal para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
- 17,9 % da respectiva remuneração base mensal para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar em caso algum um subsídio inferior a € 243,95 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 145,55 para o trabalho em regime de dois turnos.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — 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.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- Se encontre no gozo de folga de compensação;
- Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou noutras situações;
- Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

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

- A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 %

da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,05 % da respectiva remuneração base mensal por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24 % da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuídos a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3 — € 7,68/dia;

Grau 2 — € 5,12/dia;

Grau 1 — € 2,56/dia.

2 — Em função da categoria profissional, serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação no valor de € 8,44.

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

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Prémio de carreira

1 — Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5 % da sua remuneração base mensal por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio complementar salarial

1 — Os trabalhadores que não auferam subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte por dia efectivo de tra-

balho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare Oriente-Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente-Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de € 1,80 por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Prémio de objectivos sociais da empresa

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade e subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

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

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

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — 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.

8 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem no período de 1 de Novembro a 30 de Abril

pelo menos 11 dias úteis de férias terão direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **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 a 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 não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Modificação das férias por parte do trabalhador**

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

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, 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 36.<sup>o</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.<sup>a</sup> («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.<sup>a</sup> («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **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 da antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

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 presuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas

2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogras, genros, noras, padrastos, madrastras ou enteados, por cinco dias consecutivos.

4 — Nos termos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento de avós,

bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, por dois dias consecutivos.

5 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea i) do n.º 2, as seguintes faltas:

- a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;
- b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;
- c) As dadas para tratar de assuntos particulares, até perfazerem vinte e quatro horas por ano, com limite de oito horas por mês.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.<sup>a</sup> («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 55.<sup>a</sup> («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

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 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### CAPÍTULO VII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

7 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas e licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo, tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.<sup>a</sup>,

«Licença de maternidade», e na cláusula 49.<sup>a</sup>, «Licença especial para assistência a filho ou adoptado».

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 14 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início da período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», 47.<sup>a</sup> «Faltas e licença por paternidade», e 48.<sup>a</sup>, «Adopção».

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontram em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;  
Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;  
Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não

seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitadas por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Regalias sociais**

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa**

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

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

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **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 diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de estudo para trabalhadores**

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2 — O montante do subsídio anual a atribuir corresponderá ao valor mais elevado, estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>, «Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores».

3 — O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4 — Considera-se aproveitamento escolar o estabelecido no n.º 7 da cláusula 53.<sup>a</sup> deste AE, «Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes».

5 — No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6 — O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio familiar a dependentes**

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de € 33,40.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio familiar a dependentes deficientes**

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 77,25.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores**

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos

quais recebam subsídio familiar atribuído pela segurança social para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de € 128,65 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, € 205,80 para o ensino secundário e € 308,70 para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

## CAPÍTULO IX

### Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial constante do anexo I e a actualização dos subsídios pecuniários produzirão efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

2 — A data de início de contagem dos tempos de permanência máxima em cada escalão de uma categoria,

nos termos da secção C do anexo II, é 1 de Janeiro de 2001.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

#### Nota final

O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 207 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 552.º do Código do Trabalho e altera o AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

São João da Talha, 14 de Setembro de 2005.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

*José Manuel Antunes Abrantes Santos*, mandatário.  
*Luís Maria do Amaral Alves*, mandatário.

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

*Armando da Costa Farias*, mandatário.  
*Rui Jorge Marcelo Magno*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram, nos termos da secção B do presente anexo, e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I .....	1 796,25	1 855,15	1 919,90	2 002,40	2 095,20
Grupo II .....	1 557,30	1 670,55	1 778	1 884,65	2 002,40
Grupo III:					
Subgrupo III b .....	1 442,90	1 557,30	1 670,55	1 778	1 884,65
Subgrupo III a .....	1 239,15	1 291,15	1 344	1 404,45	1 472,35
Grupo IV:					
Subgrupo IV b .....	1 092,50	1 146,05	1 193,25	1 239,15	1 291,15
Subgrupo IV b/a .....	898,25	957,45	1 036,95	1 193,25	1 239,15
Subgrupo IV a .....	832,20	892,40	942,30	1 006,05	1 066,90
Grupo V:					
Subgrupo V c .....	684,05	712,95	754,30	795,50	832,20
Subgrupo V b .....	549,90	582	613,05	644,65	684,05
Subgrupo V a .....	500	523,55	549,90	576,25	613,05

## ANEXO II

### Secção A

#### Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e a as correspondentes definições de funções.

*Analista químico.* — É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do *log book* de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os *stocks* actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

*Assistente de gestão.* — É o(a) trabalhador(a) que, ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

*Auxiliar.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de Bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

*Chefe de departamento.* — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação adequada, é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

*Chefe de equipa de caracterização.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza trabalhos de caracterização de

RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes, etc.); procede a recolhas de amostras para análises químicas; supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga, desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

*Chefe de manutenção eléctrica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

*Chefe de manutenção mecânica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

*Chefe de turno.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas

estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

*Encarregado(a).* — É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

*Encarregado(a) geral.* — É o(a) trabalhador(a) que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente, nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

*Engenheiro(a) especializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

*Electricista industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

*Gestor(a) de «stocks».* — É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de *stocks* sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição é processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de *stocks* mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

*Mecânico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

*Operador(a) de central.* — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação específica, executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Pro-

cede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

*Operador(a) de central/inertização.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de equipamentos/ETAR.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de central/ITVE.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de máquinas e veículos especiais.* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionados com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte,

acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

*Operador(a) semi-especializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

*Operador(a) de vigilância e pesagem.* — É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

*Preparador(a) de trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, afim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em *autocad*; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

*Secretário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

*Secretário(a) de administração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das

referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s)/recepcionista(s) e ou auxiliares.

*Técnico(a).* — É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semiqualeificados e ou não qualificados.

*Técnico(a) administrativo(a) 1.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

*Técnico(a) administrativo(a) 2.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

*Técnico(a) de comunicação e imagem 1.* — É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas *web*. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos pre-



viamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

*Técnico(a) de comunicação e imagem II.* — É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

*Técnico(a) de engenharia.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvida na manutenção de equipamentos.

*Técnico(a) de equipamento mecânico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que executa, de

acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

*Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, consequentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Procede à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança I.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II.* — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação adequada,

é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o *stock* e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

*Técnico(a) de processos laboratoriais.* — É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

*Técnico(a) de recursos humanos.* — É o trabalhador(a) que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

*Técnico(a) de sistemas de exploração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, secionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

*Telefonista/recepcionista.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas e externas bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

## Secção B

### Níveis de qualificação de funções

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

#### Grupo I — quadros médios:

Chefe de departamento;  
Engenheiro(a) especializado(a).

#### Grupo II — quadros intermédios:

Assistente de gestão;  
Chefe de manutenção eléctrica;  
Chefe de manutenção mecânica;  
Chefe de turno;  
Encarregado(a) geral;  
Técnico(a) de comunicação e imagem II;  
Técnico(a) de engenharia;  
Técnico(a) de recursos humanos.

#### Grupo III — profissionais altamente qualificados:

##### Subgrupo III-b:

Secretário(a) de administração;

##### Subgrupo III-a:

Técnico(a) administrativo(a) II;  
Técnico(a) de comunicação e imagem I;  
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a);  
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a);  
Técnico(a) industrial;  
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial;  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II;  
Técnico(a) de processos laboratoriais;  
Técnico(a) de sistemas de exploração.

#### Grupo IV — profissionais qualificados:

##### Subgrupo IV-b:

Encarregado;  
Gestor(a) de stocks;  
Preparador(a) de trabalho;  
Técnico(a);  
Técnico(a) administrativo(a) I;  
Técnico(a) de equipamento eléctrico;  
Técnico(a) de equipamento mecânico;  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I;  
Secretário(a);

##### Subgrupo IV-b/a:

Operador(a) de central;  
Operador/a de central/inertização;

##### Subgrupo IV-a:

Analista químico(a);  
Electricista industrial;  
Mecânico(a) industrial.

#### Grupo V — profissionais semiquualificados:

##### Subgrupo V-c:

Auxiliar;  
Chefe de equipa de caracterização;

Operador(a) de central/ITVE;  
Operador(a) de equipamentos/ETAR;  
Operador(a) de máquinas e veículos especiais;  
Telefonista/recepcionista;

Subgrupo V-b:

Operador(a) de vigilância e pesagem;

Subgrupo V-a:

Operador(a) semi-especializado(a).

### **Secção C**

#### **Regras de progressão salarial nas categorias**

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A) passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo, «Níveis de qualificação de funções», caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;
- b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 108.º do Código do Trabalho.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

- 24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;
- 36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;
- 36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

### **Secção D**

#### **Regras de evolução profissional na empresa**

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a

empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial, já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

### **ANEXO III**

#### **Regulamento de trabalho por turnos**

##### **Cláusula 1.º**

##### **Âmbito e vigência**

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

##### **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 regulamento 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 para prestar 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 os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime de laboração contínua» é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em rela-

ção 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 a comissão sindical ou o delegado sindical 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 afixados 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 nelas previstos.

4 — Quando o trabalhador regresse 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, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — 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 doze 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 a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a 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.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### 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 n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150 % sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### 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 turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea d) do n.º 2 da cláusula 41.ª, «Faltas justificadas».

#### 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 21.ª, «Subsídio de turno», 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 ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte, «Passagem ao regime de horário normal».

#### Artigo 13.º

##### Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal, deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

#### Artigo 14.º

##### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

#### ANEXO IV

##### Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no

número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Artigo 2.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

- Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

#### Artigo 3.º

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- 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;
- Utilizar correctamente, e segundo as 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 as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem 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, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem 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 culposos das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Artigo 5.º

##### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Artigo 6.º

##### Vestiários, lavabos e balneários

A empresa 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 das áreas fabris e manutenção.

#### Artigo 7.º

##### Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 8.º

##### Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- 1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- 2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
- 3) Cuidar para que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- 5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- 6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- 7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- 8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- 9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);
- 10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- 11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;
- 12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- 13) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

## Artigo 9.º

### Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

## Artigo 10.º

### Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança 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.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora as reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — 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.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

## Artigo 11.º

### Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

## Artigo 12.º

### Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada

ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.

4 — A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º, «Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança», do presente regulamento.

Depositado em 30 de Setembro de 2005, a fl. 109 do livro n.º 10, com o n.º 224/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre o Futebol Clube do Porto e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1985, e 5, de 8 de Fevereiro de 2002, abrange o Futebol Clube do Porto (CAE/revisão 2 — 92620) e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE aplica-se ao F. C. Porto (Futebol Clube do Porto) e aos trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes do presente acordo representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3 — Este acordo de empresa abrange 67 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência e revisão

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação.

2 — O prazo da vigência deste acordo é de dois anos e até ser substituído por outro.

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Agosto de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos, respectivamente, 20 ou 9 meses, con-

forme se trate das situações previstas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Condições mínimas gerais de admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas;
- b) 18 anos para os cobradores e caixas;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão as seguintes:

- a) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com exceção dos contabilistas — curso geral dos liceus ou curso geral do comércio e os cursos oficiais;
- b) Para os contabilistas — cursos adequados do ensino médio ou superior;
- c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, III e IV do anexo I — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem funções que correspondem às de qualquer das profissões nela previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondem às de qualquer das profissões nela previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Estágio e acessos

1 — Os estagiários para assistentes administrativos são promovidos a assistentes administrativos II logo que completem dois anos de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.

4 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na cate-

goria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

5 — O assistente administrativo ingressará automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que complete três anos de serviços naquelas categorias.

6 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup>

7 — Quando o acesso referido no número anterior respeite às profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores viessem auferindo.

8 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

9 — Aos trabalhadores com a categoria de assistente administrativo I que exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade, o Futebol Clube do Porto poderá atribuir a categoria profissional de técnico administrativo.

10 — O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

11 — Os costureiros, logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureiro especializado.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres do Clube

São deveres do Clube:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;



- f) Submeter a exame médico os trabalhadores com mais de 45 anos de idade de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- g) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta dos processos individuais aos respectivos trabalhadores;
- i) Cumprir a lei relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- j) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores previstas na lei;
- l) Quando ocorrem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e a demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou que solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados, sem prejuízo do disposto na lei;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores do Clube e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o Clube;
- g) Dar conhecimento ao Clube, através da hierarquia, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao Clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo Clube.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado ao Clube:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição base auferida;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo Clube ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O período normal de férias tem a duração mínima de 22 e máxima de 25 dias úteis.

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

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

- a) 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.

4 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor estejam nas condições seguintes continuam a ter a seguinte duração do período de férias:

- 22 dias úteis de férias até completar 40 anos de idade;
- 23 dias úteis de férias até completar 45 anos de idade;
- 24 dias úteis de férias até completar 50 anos de idade;
- 25 dias úteis de férias a partir do 50 anos de idade.

5 — Aplicar-se-á o regime de duração mínima de férias mais favorável ao trabalhador nos termos dos n.ºs 1, 3 e 4 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do Clube gozarão as férias, desde que possível, simultaneamente, se nisso tiverem conveniência e o solicitarem atempadamente.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal de trabalho, o dever de comunicar ao Clube.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas e dispensas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — São consideradas dispensas justificadas, sem perda de retribuição, as seguintes:

- a) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo Clube;
- b) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas ao Clube, para tratamento de assuntos particulares;
- c) As dadas pelos dadores de sangue, até um dia por mês;
- d) As ausências ao serviço dos bombeiros, até três dias por mês, devidamente comprovadas por declaração da instituição onde presta serviço.

3 — As faltas previstas na alínea b) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do trabalhador, incluindo a retribuição.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, de acordo e nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira

a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e similares, e de trinta e nove horas para os demais trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de almoço com duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento subscrito e entregue ao trabalhador e ao Ministério do Trabalho.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, ao descanso nos dias úteis de trabalho seguintes das horas de trabalho suplementar realizado.

6 — A duração do período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de 31,6 horas por semana, que inclui um período mínimo diário de quinze minutos para tomarem uma refeição ligeira, contando como tempo efectivo de trabalho. Esta pausa terá de ser garantida aproximadamente a meio do período de trabalho.

7 — A retribuição do trabalho nocturno, no período das 20 horas de um dia às 7 horas do dia seguinte, será superior até 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

8 — Aos trabalhadores do bingo é garantido um regime de folgas de dois dias consecutivos.

### CAPÍTULO V

#### Retribuições de trabalho

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Remunerações de base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III e IV.

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 2,5%.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 4% do montante estabelecido no nível IV da tabela de remunerações mínimas, constante do anexo III, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo em casos em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual ao da sua remuneração no correspondente período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Agosto de cada ano.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores não poderão receber um subsídio de refeição inferior aos valores estipulados legalmente para o funcionalismo público, acrescidos de 50%.

2 — O subsídio de refeição será pago aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar efectivo num dia de descanso complementar, obrigatório e feriado.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor igual a 3% do montante estabelecido para a respectiva categoria profissional.

## CAPÍTULO VI

### Regalias sociais

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em casos de baixa por motivo de doença, o Clube pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento do tra-

balhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 15 dias de baixa seguidos ou 30 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 120 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Complemento das prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

O Clube assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente ao seu vencimento por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>o</sup>

Aos trabalhadores que passem à situação de reforma, o Clube pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer no máximo 90% da remuneração auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à reforma, sofrendo as actualizações correspondentes, conforme seja revisto o vencimento da respectiva categoria, e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

	Percentagem
Com 30 anos de serviço .....	90
Com 25 anos de serviço .....	85
Com 20 anos de serviço .....	80
Com 15 anos de serviço .....	75
Com 10 anos de serviço .....	70

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Passagem à reforma

1 — Os trabalhadores que por limite de idade requeiram a reforma só manterão o vínculo com o Futebol Clube do Porto desde que haja acordo entre as partes, a estabelecer nos termos da legislação em vigor.

2 — O acordo de contratação a termo certo definido no n.º 1 desta cláusula terá como limite temporal máximo a idade de 70 anos dos trabalhadores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Faltar até 120 dias consecutivos por ocasião de parto ou 30 dias em caso de aborto ou parto de nado morto; tais faltas poderão ter início um mês antes do parto. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da

licença de parto, sem prejuízo do previsto na regulamentação do Código do Trabalho (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);

- b) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto ou aborto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- c) Dispor diariamente para amamentação dos filhos de um período de duas horas, subdividido eventualmente em dois períodos iguais e a utilizar no início ou no fim de cada período de trabalho e enquanto durar;
- d) No caso de aleitação, a uma dispensa de duas horas por dia, com duração máxima de uma hora em cada período, até perfazer um ano após o parto.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na lei vigente — Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2 — Os trabalhadores que frequentem cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir das condições a que reporta o n.º 1.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar e ao retomar o seu lugar no Clube, após um período de readaptação não superior a seis meses, serão dadas ao trabalhador a categoria e a retribuição que lhe caberiam se estivesse ao serviço ininterruptamente, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, procurar-se-á readaptá-lo no mais curto prazo de tempo possível e, de acordo com a sua evolução, será integrado dentro da categoria e com vencimentos adequados.

### CAPÍTULO VII

#### Refeições e deslocações

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — O Clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de € 23 na sequência de pernoita determinada pelo Clube.

3 — O trabalhador terá direito ao pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste AE:

- 1) A um subsídio de deslocação no montante de € 15 na sequência de pernoita determinada pelo Clube;
- 2) À dormida, contra factura, desde que o Clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora de Portugal continental.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de € 40 diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura ou directamente pelo Clube.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do Clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência.

### CAPÍTULO VIII

#### Prémio de produtividade

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regulamento dos critérios de atribuição do prémio de produtividade para os trabalhadores do bingo

1 — O prémio é atribuído mensal e equitativamente a todos os trabalhadores do Futebol Clube do Porto afectos ao bingo.

2 — O valor do prémio é igual a uma percentagem sobre a receita bruta mensal proveniente do jogo e de acordo com o mapa anexo a esta cláusula.

3 — O prémio será pago aquando da liquidação do vencimento do mês seguinte àquele a que diz respeito.

4 — Nos primeiros dois meses após a admissão, os trabalhadores não têm direito a prémio.

5 — Perdem o direito ao prémio:

- a) Os trabalhadores que, durante o mês, tenham uma ou mais faltas injustificadas;
- b) Os trabalhadores que, durante o mês, tenham três ou mais faltas justificadas.

6 — Não contam como faltas para atribuição do prémio as seguintes:

- a) As previstas no presente acordo de empresa e demais legislação em vigor;
- b) As dadas por acidente de trabalho e doenças profissionais.

7.1 — Os trabalhadores que durante o mês tenham:

- a) Uma falta justificada — auferem 100 % do prémio;
- b) Duas faltas justificadas — auferem 50 % do prémio.

7.2 — Serão avaliados negativamente, de acordo com as seguintes regras:

- a) Se não comparecerem, injustificadamente, com antecedência mínima de quinze minutos no local de trabalho e cinco minutos na sala de jogo, antes do início de cada período de trabalho — 10 % do prémio;
- b) Se forem objecto de sanções disciplinares, de acordo com as seguintes penalizações:

Repreensão registada — 50 % do prémio;  
Demais sanções disciplinares — 100 % do prémio.

Receita mensal bruta (em euros)	Percentagem do prémio de produtividade
De 55 000 a 62 500 .....	0,25
De 62 500 a 65 000 .....	0,50
De 65 000 a 67 500 .....	0,75
De 67 500 a 70 000 .....	1,00
De 70 000 a 75 000 .....	1,25
De 75 000 a 80 000 .....	1,50
De 80 000 a 85 000 .....	1,75
De 85 000 a 90 000 .....	2,00
De 90 000 a 95 000 .....	2,25
Superior a 95 000 .....	2,50

A dividir pelo número de trabalhadores.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente AE, é criada uma comissão paritária composta por dois representantes do Clube e dois representantes do sindicato, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência de oito dias, consoante da convocação a ordem de trabalhos.

4 — As reuniões terão lugar no Clube e dentro das horas normais de trabalho.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

6 — As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

7 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente reclassificados pelo Clube, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo III, no prazo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor.

## ANEXO I

### Grupo I

#### Empregados de escritório

*Analista de informática.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;

Analista de sistemas.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes

à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento.* — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido:

*Chefe de secção* — coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins;

*Chefe de sector* — coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer aos serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Director-geral.* — É o profissional que, participando na definição política global do Clube, é o responsável, perante a direcção, pela gestão funcional de nível orgânico, promovendo a execução das directrizes superiores.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa

segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Assistente administrativo 1 e II.* — 1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Monitor desportivo.* — Auxilia o técnico desportivo no ensino e preparação dos atletas do Clube, sujeitando-se à planificação e orientação por aquele previamente definida.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Programador de informática.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a teses para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Recepcionista e estagiário.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, rece-

bendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Secretário desportivo.* — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos imediatos e dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos afectos ao Clube, os registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando apoio em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do Clube.

*Secretário técnico.* — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem estiver adstrito, todos os assuntos inerentes aos departamentos do Clube a que estiver adstrito, nomeadamente apoio a técnicos, treinadores e atletas respectivos.

*Técnico administrativo.* — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Técnico desportivo.* — Ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do Clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura inculcar nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e de disciplina.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que trata de todas as operações complexas ao nível informático, procede às necessárias correcções e assegura o funcionamento do sistema e executa o trabalho consoante as indicações recebidas.

*Tradutor.* — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

## **Grupo II**

### **Telefonistas**

*Telefonista.* — 1 — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas

recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2 — As categorias correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

## **Grupo III**

### **Cobreadores**

*Cobrador.* — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções de informações e fiscalização.

## **Grupo IV**

### **Trabalhadores auxiliares**

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado «paquete».

*Guarda.* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Porteiro.* — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, e recebe a correspondência.

*Trabalhador de limpeza.* — Executa o serviço de limpeza das instalações do Clube.

## **ANEXO II**

### **Serviço de apoio, produção e outros**

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Auxiliar menor.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do Clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao Clube.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores

na execução de serviços específicos do Clube, sob a orientação de um director ou pessoa por este designada.

*Chefe de serviços de instalações e obras.* — É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do Clube.

*Coordenador.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do Clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

*Costureiro.* — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolos, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

*Costureiro especializado.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização, e que exigem maior conhecimento técnico.

*Electricista de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizadores; satisfaz os pedidos de requisição dos utensílios ou clientes; procede à elaboração de inventários, e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do Clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamento executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do Clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

*Operador de máquinas de lavandaria.* — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e de preservar roupas e outro vestuário.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Picheleiro.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do Clube.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que exclusivamente pega nos sacos dos equipamentos, transportando-os para os locais devidos, encarregando-se da sua distribuição pelos atletas. É, ainda responsável pela recolha dos sacos de equipamento depois de utilizado.

*Sapateiro.* — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do Clube.

*Serralheiro da construção civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

*Servente.* — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que executa e apoia as tarefas do sector, sob orientação do coordenador.

*Técnico de instalações eléctricas.* — É o trabalhador altamente qualificado que, pela sua formação técnica, aptidão e experiência profissional, executa tarefas que requerem elevada especialização no sector profissional. Pode integrar-se em equipas de manutenção coordenadas por si. Dirige e coordena o sector e controla as instalações, respondendo pelo seu funcionamento e manutenção perante as chefias. Coordena profissionais de qualificação inferior.

*Trolha.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

### ANEXO III

#### Trabalhadores do bingo

##### Definição de funções

*Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabiliza os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verifica os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores, e responde individualmente aos pedidos de informação ou reclamação.



mações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

**Cafeteiro.** — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

**Caixa auxiliar volante.** — Realiza a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

**Caixa fixo.** — Tem a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vencedores; recolhe o dinheiro das vendas e paga os prémios aos vencedores.

**Chefe de bar.** — É o trabalhador que chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, elabora ementas, fornece e faz refeições, atende clientes, anota pedidos e executa-os, define as obrigações de cada trabalhador do seu sector, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento diário do sector, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos e procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

**Chefe de sala.** — Compete-lhe a direcção e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; é o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e é o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita especial do jogo.

**Contínuo.** — Encarrega-se de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

**Controlador de entradas.** — Procede à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

**Empregado de bar.** — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de bar no exercício das suas funções.

**Empregado de mesa.** — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias, e ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

**Empregado de tabacaria.** — Desempenha as funções de venda de tabaco e de outros produtos e serviço de bengaleiro.

**Porteiro.** — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores na sala, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim

de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de identidade.

**Subchefe de bar.** — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de bar no exercício das suas funções.

#### ANEXO IV Tabela salarial

(Em euros)		
Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral .....	1 310
I-A	Analista informático ..... Técnico de contas ..... Director de serviços .....	1 117
I-B	Chefe de departamento ..... Secretário desportivo ..... Programador informático .....	1 013
II	Chefe de secção ..... Secretário técnico ..... Técnico desportivo ..... Técnico informático .....	859
III	Técnico administrativo ..... Secretário de direcção ..... Chefe de sector .....	795
IV	Caixa ..... Monitor desportivo ..... Assistente administrativo I .....	700
V	Cobrador ..... Recepcionista ..... Telefonista ..... Assistente administrativo II .....	643
VI	Contínuo ..... Estagiário para assistente administrativo ... Estagiário (recepcionista) ..... Guarda ..... Porteiro/parqueiro .....	546,50
VII	Trabalhador de limpeza .....	444
VIII	Paquete até 17 anos .....	353,50

#### ANEXO V Tabela salarial

##### Trabalhadores de apoio e produção

(Em euros)		
Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços e instalação de obras ...	1 117
I-A	Técnico de instalações eléctricas .....	999
II	Chefe de equipa .....	828

(Em euros)		
Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
III	Coordenador .....	730,50
	Fogoeiro .....	
	Motorista .....	
	Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fiel de armazém .....	
IV	Electricista de 2. <sup>a</sup> .....	665,50
V	Trolha .....	553,50
	Sapateiro .....	
	Carpinteiro .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro da construção civil .....	
	Picheleiro .....	
	Pintor .....	
VI	Jardineiro .....	505
	Costureiro especializado .....	
	Costureiro .....	
	Mecânico .....	
VII	Operador de máquinas de lavandaria ....	448
	Roupeiro .....	
VIII	Aprendiz até ao 3. <sup>o</sup> ano .....	320
	Auxiliar menor .....	

**ANEXO VII**  
**Tabela salarial**  
**Trabalhadores do bingo**

(Em euros)		
Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de sala .....	940
II	Adjunto de chefe de sala .....	770
III	Chefe de bar .....	616
	Caixa fixo .....	
IV	Subchefe de bar .....	578
V	Caixa volante .....	501,50
	Porteiro .....	
	Controlador de entradas .....	
	Contínuo .....	
	Empregado de mesa .....	
	Empregado de bar .....	
	Cafeteiro .....	
	Empregado de tabacaria .....	

Porto, 22 de Agosto de 2005.

Pelo Futebol Clube do Porto:

*Fernando Soares Gomes*, mandatário.  
*Fernanda P. N. Menezes Gomes*, mandatária.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.  
*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Oficinas Afins do Distrito do Porto:

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.  
*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cerâmica e Materiais de Construção Norte e Viseu:

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.  
*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pelo STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.  
*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.  
*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

*Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.  
*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Depositado em 23 de Setembro de 2005, a fl. 108 do livro n.º 10, com o n.º 218/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo (revisão global) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a pp. 3578 e 3579 da citada publicação, no cabeçalho dos enquadramentos profissionais e tabelas de retribuições mínimas (anexo III), rectifica-se que onde se lê:

(Em euros)			
Grupo	Enquadramento	Tabelas salariais	
		Em vigor desde 1 de Janeiro de 2004	Em vigor a partir de 1 de Maio de 2005

deve ler-se:

(Em euros)			
Grupo	Enquadramento	Tabelas salariais	
		Em vigor desde 1 de Maio de 2004	Em vigor a partir de 1 de Maio de 2005

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, em 28 de Setembro de 2005.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **SPZCENTRO — Sind. dos Professores da Zona Centro — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, encontram-se publicados os estatutos da associação sindical mencionada em epígrafe, os quais enfermam de inexactidões, impondo-se, por esse motivo, as necessárias rectificações.

Assim:

A p. 4104, entre os n.ºs 3 e 5 do artigo 16.º dos estatutos, rectifica-se que onde se lê:

«3 — [...] notificação.

5 — .....»

deve ler-se:

«3 — [...] notificação.

4 — O recurso previsto no número anterior tem efeitos suspensivos e a sua apreciação tem, obrigatoriamente, lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data do recibo ou da recepção da sua interposição.

5 — .....»

A p. 4111, na alínea g) do n.º 1 do artigo 37.º dos estatutos, rectifica-se que onde se lê «alínea t)» deve ler-se «alínea f)».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, em 28 de Setembro de 2005.

### II — CORPOS GERENTES

#### **Sind. Nacional dos Psicólogos — SNP Rectificação**

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2004, a identificação dos membros da direcção eleitos em 6 de Novembro de 2004 para o triénio de 2004-2006, procede-se à sua rectificação:

Maria Manuela Madruga Antunes de Oliveira Castelbranco, portadora do bilhete de identidade

n.º 6011023, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1310, nascida em 25 de Dezembro de 1961, moradora na Rua da Voz do Operário, 30, 3.º, direito, 1100-621 Lisboa, trabalhadora na Câmara Municipal de Sesimbra.

Ana Cristina Mendes Mota Baio Dias, portadora do bilhete de identidade n.º 8495597, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1613, nascida em 20 de Fevereiro de 1969, moradora na Rua do Forno do Tijolo, 73, 3.º, esquerdo, 1170-134 Lisboa, trabalhadora na ENSINUS — Estudos Técnicos e Profissionais.

Ana Isabel Guerreiro Teixeira Barreiros, portadora do bilhete de identidade n.º 9609334, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1683, nascida em 11 de Abril de 1971, moradora na Rua de José Estêvão, 50, 2.º, direito, 1150-203 Lisboa, trabalhadora na Câmara Municipal de Lisboa.

António Neves Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 7424667, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 1436, nascido em 13 de Janeiro de 1966, morador na Calçada dos Barbadinhos, 114-C, 1170-047 Lisboa, trabalhador no ISPA — Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

Armando Eduardo Myre Dore, portador do bilhete de identidade n.º 6718195, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 1276, nascido em 16 de Maio de 1936, morador na Rua de Alexandre Rey Colaço, 26, 1700-024 Lisboa, trabalhador na SHAREN — Consultadoria e Formação.

Maria Manuel Cruz da Costa Pissarra, portadora do bilhete de identidade n.º 5698095, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1473, nascida em 19 de Setembro de 1953, moradora na Praça de Luís de Camões, lote 14, 2.º, esquerdo, 2785 Rana, Cascais, trabalhadora na Câmara Municipal de Lisboa.

Paula Cristina Farias Ramalhe, portadora do bilhete de identidade n.º 11023623, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1491, nascida em 15 de Março de 1977, moradora na Rua H, lote 11, Bairro Terra de Frades, 2690-500 Santa Iria de Azoia, trabalhadora no Colégio de São José, Ramalhão.

Rita Maria Morgado Gomez, portadora do bilhete de identidade n.º 10313347, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1534, nascida em 1 de Setembro de 1974, moradora na Rua do Norte, 98, 4.º, esquerdo, 1200-187 Lisboa, trabalhadora no Instituto Piaget — Campus de Almada.

Tânia Pereira Diniz, portadora do bilhete de identidade n.º 11501224, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1656, nascida em 11 de Agosto de 1979, moradora na Rua do Século, 10, 1.º, direito, 1200-435 Lisboa, trabalhadora na NUPE — Núcleo de Psicologia do Estoril.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, em 28 de Setembro de 2005.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Assoc. Portuguesa das Empresas de Factoring APEF — Cancelamento**

Nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, faz-se saber que, em assembleia geral realizada no dia 21 de Janeiro de 2005, foi deliberada a extinção da Associação Portuguesa das Empresas de Factoring — APEF, registada nestes serviços em 8 de Setembro de 1989.

Em consequência, procede-se ao cancelamento do respectivo registo, com efeitos a partir da data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 22 de Setembro de 2005, nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 97/2005, a fl. 52 do livro n.º 2.

### II — DIRECÇÃO

...

### III — CORPOS GERENTES

**Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa — Eleição em 12 de Julho de 2005 para o triénio de 2005-2007.**

#### **Direcção**

Presidente — LISCONT — Operadores de Contentores, S. A., representada pelo Comendador Armindo Rodrigo Vieira Leite.

Vice-presidente — MULTITERMINAL — Sociedade de Estiva e Tráfego, S. A., representada pelo engenheiro José Joaquim Morais Rocha.

Tesoureiro — TMB — Terminal Multiusos do Beato, S. A., representada pelo Dr. Claude Jean Bouyssiére.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 22 de Setembro de 2005.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

**SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, foi publicada a eleição em 7 de Julho de 2005 para o mandato de três anos da CT da SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. Constatando-se que o nome se encontra incorrecto, procede-se à sua rectificação. Assim, onde se lê «Óscar Fernando Lopes Marmelo» deve ler-se «Óscar das Dores Correia Nunes».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, em 22 de Setembro de 2005.

**Comissão de Trabalhadores da Sociedade Corticeira Robinson Bros, S. A. — Eleição em 20 de Maio de 2005 para o mandato de 2005-2008.**

Membros efectivos:

Presidente — Manuel Jesus Santos Milhinhos.

Secretários:

José Maria Amador Figueiredo.  
Joaquim António da Silva Cotão.

Membros suplentes:

António Batista Mourinho.  
Isidro Manuel Quintino Jacinto.

Registados em 22 de Setembro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 128, a fl. 93 do livro n.º 1.

## **Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, eleita em 19 de Maio de 2005 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, Célia Cerdeira foi substituída por Carlos Marouvo, por um período de 120 dias, com início a partir de 7 de Setembro de 2005.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, em 28 de Setembro de 2005.

## **Comissão de Trabalhadores do Banco BPI, S. A. — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, a p. 4716, na rubrica «Comissões de trabalhadores», rectifica-se que onde se lê «Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição» deve ler-se «Comissão de Trabalhadores do Banco BPI, S. A. — Substituição».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005.

# **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

## **I — CONVOCATÓRIAS**

### **VALEO — Cabinal Portuguesa, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Setembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa VALEO — Cabinal Portuguesa, L.<sup>da</sup>:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 20 de Dezembro de 2005 realizar-se-á na empresa VALEO — Viana do Castelo o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, em 27 de Setembro de 2005.

### **Nexans Portugal — Fios Esmaltados, Unipessoal, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Setembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Nexans Portugal — Fios Esmaltados, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 20 de Dezembro de 2005 realizar-se-á na empresa NEXANS — Viana do Castelo o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, nos termos do Código do Trabalho, em 27 de Setembro de 2005.

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**ICOMATRO — Madeiras do Centro, L.<sup>da</sup> — Eleição em 12 de Setembro de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005**

Efectivo:

Catarina Isabel de Oliveira Gaspar Silva.

Registados em 22 de Setembro de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 22, a fl. 3 do livro n.º 1.

**MARTINOX, Martins & Coutinho, L.<sup>da</sup> — Eleição em 9 de Setembro de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005**

Nome	Bilhete de identidade	Número de identificação fiscal	Número interno	Qualidade
Raul Horácio Martins .....	11174602	215286057	300006	RT.
Vasco Nuno Gonçalves Coutinho .....	11133187	212984209	300013	RT.
Filipe Custódio Martins .....	10914713	208649867	300075	Suplente.
Virgílio Gonçalves Coutinho Cruz .....	11802527	212192379	300117	Suplente.

Registados em 28 de Setembro de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 24, a fl. 3 do livro n.º 1.

**MARTIFER — Alumínios, S. A. — Eleição em 9 de Setembro de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005**

Cláudio Rui Gradim Pinho, RT.  
Valdemiro Jorge da Silva Gonçalves, RT.  
Vitor Manuel Martins Viegas, suplente RT.  
Pedro Carlos Santos Duarte, suplente RT.

Registados em 28 de Setembro de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 23, a fl. 3 do livro n.º 1.

