

Boletim do Trabalho e Emprego

7

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 339\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 7	P. 107-144	22-FEVEREIRO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Rectificação 109

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras 110
- AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal 111
- AE entre a GERMEN — Moagem de Cereais, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras 143



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

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1998, o aviso de portaria de extensão mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação. Assim, a p. 15, 2.ª col., onde se lê:

«A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica regulada pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.»

deverá ler-se:

«A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica regulada pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.

A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho em empresas dos sectores das indústrias de feragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante do CCT cujo âmbito agora se pretende estender.»

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução e a FSTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço em toda a área nacional nas categorias previstas neste CCT e representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de Outubro de cada ano.

4 — A parte destinatária da denúncia deve 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 da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6 — O presente CCT vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 3 500\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (*Igual.*)

Cláusula 45.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 4 600\$.

2 — (*Igual.*)

Cláusula 46.^a

Refeições

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 750\$.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — 1770\$;

Jantar — 1770\$;

Pequeno-almoço — 480\$.

3 — (*Igual.*)

Cláusula 47.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

1 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) A subsídio de deslocação no montante de 550\$ e 1200\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno, e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

Definição de funções do motorista

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta.

Verificação dos níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços Técnico examinador	209 550\$00
I	Chefe de escritório	159 550\$00
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	139 550\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
III	Chefe de secção Guarda-livros	134 550\$00
IV	Instrutor	134 550\$00
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	114 550\$00
VI	Caixa Escriturário de 1. ^a Motorista	107 550\$00
VII	Cobrador Escriturário de 2. ^a	97 550\$00
VIII	Telefonista	94 550\$00
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	91 550\$00
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	86 550\$00
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	79 550\$00
XII	Estagiário do 1.º ano	74 550\$00
XIII	Paquete de 17 anos	69 550\$00
XIV	Paquete de 16 anos	64 550\$00

Notas

1 — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 160\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito a um subsídio mensal no valor de 9650\$.

Lisboa, 19 de Janeiro de 1998.

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

Vítor Pereira.

Pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução:

(Assinatura ilegível.)

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 dos Transportes Rodoviários do Distrito 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 do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 29 de Janeiro de 1998.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1998, a fl. 107 do livro n.º 8, com o n.º 14/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se a sua vigência até à publicação de novo acordo.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

3 — Salvo nos casos previstos na lei, o presente AE não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

4 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

5 — A resposta por escrito e respectiva fundamentação serão enviadas até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta ou do termo do respectivo prazo, se esta não existir.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Executar com zelo e diligência as funções que lhe forem confiadas, no âmbito do objecto do seu contrato de trabalho;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído, quando desse abandono resultar prejuízos para a empresa, devendo o responsável da instalação tomar as providências necessárias para a sua substituição no mais curto espaço de tempo;

- o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias ao órgão de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde, segurança no trabalho e prevenção de doenças;
- d) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria profissional, nível, classe ou grau e regime de trabalho;
- e) Enviar aos sindicatos respectivos, até ao 10.º dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;
- g) Promover acções de formação para os trabalhadores, quer no campo da segurança e higiene no trabalho, quer as adequadas ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas competências profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado, conforme as disposições legais;
- h) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Prestar aos sindicatos outorgantes, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- j) Facilitar a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- l) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;
- m) Responder, por escrito, no prazo de 30 dias a qualquer reclamação formal do trabalhador ou dos delegados sindicais.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição do trabalhador ou mudá-lo para categoria profissional de nível inferior ou baixar-lhe a classe ou grau, salvo nos casos previstos no AE;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 7.^a;
- d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- h) Adoptar conduta intencional para, por forma directa ou indirecta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa para a sua rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A empresa só pode transferir os trabalhadores para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles trabalham.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 71.^a

3 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5 — Os membros da comissão de trabalhadores não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, quando se trate de transferência individual.

6 — Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, quando se trate de transferência individual.

7 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transportes do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, se possível, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

8 — No caso da transferência e durante 60 dias, a empresa concederá ao trabalhador, sem perda de remuneração até quatro dias úteis, tempo para regularizar a sua situação habitacional, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

9 — Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresa

Cláusula 8.^a

Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

3 — Entende-se por comissão intersindical a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

4 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

5 — A empresa porá à disposição das comissões sindicais, desde que aquelas o requeiram e a título permanente, instalações apropriadas ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua actividade e telefone com acesso ao exterior.

6 — Aos dirigentes sindicais não pertencentes à empresa é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, e ficando sujeitos aos regulamentos de controlo de visitantes e de higiene e segurança.

7 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 9.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos da cláusula 11.^a, é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores da empresa.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 10.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação do delegado sindical, da comissão sindical, da comissão intersindical ou de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Não estão sujeitos a controlo de ponto as saídas dos trabalhadores dos locais de trabalho para os plenários ou reuniões convocados pela comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical até ao limite do crédito de horas previsto no AE.

4 — As reuniões previstas nos números anteriores só poderão ser convocadas:

- a) Pela comissão sindical, quando se trate do conjunto dos trabalhadores representados por um dos sindicatos outorgantes do AE;
- b) Pela comissão intersindical, quando se trate do conjunto de trabalhadores representados por mais de um dos sindicatos outorgantes do AE.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

Quando, devido à urgência, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência, deve do facto ser dado conhecimento à empresa com a antecedência possível.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

7 — A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes desde AE bem como as respectivas comissões sindicais poderão reunir com a direcção ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o julgar conveniente, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1 — Cada um dos delegados sindicais previstos no n.º 1 da cláusula 9.^a dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de noventa e seis horas anuais.

2 — Para o exercício da sua função, os membros da direcção das associações sindicais beneficiam do crédito de cinco dias por mês.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos n.ºs 1 e 2 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo. A empresa dará tratamento idêntico ao tempo necessário para as reuniões com a direcção ou negociação do AE.

4 — No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam utilizar o seu crédito de horas, deverão avisar, por escrito, a sua chefia, com a antecedência mínima de um dia, salvo caso de força maior.

6 — No caso dos dirigentes, o sindicato interessado deverá comunicar, por escrito, à empresa, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade manifesta, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

7 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para o exercício das suas funções, para além do crédito de horas previstas neste AE, contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 12.^a

Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode, para os seus membros, resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

3 — O número máximo de membros da comissão de trabalhadores é o definido na lei, tendo cada um dos membros um crédito de quarenta horas mensais para o exercício da sua actividade, consideradas como tempo de serviço efectivo.

4 — No exercício das suas funções, os membros da comissão de trabalhadores poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5 — Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídos pela lei aos delegados sindicais.

6 — A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, a título permanente, as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei, suportando também as despesas de expediente e de economato, bem como as despesas de deslocação no exercício das suas funções, nos termos de instrução de serviço sobre deslocações em serviço.

Cláusula 13.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1 — As atribuições da comissão de trabalhadores são definidas na lei, devendo a empresa fornecer as informações de gestão e outras adequadas ao exercício das referidas atribuições.

2 — A comissão de trabalhadores reúne com a direcção uma vez por mês ou em qualquer outra altura, para tratar de assuntos urgentes, sendo lavradas as respectivas actas e assinadas pelos presentes.

Cláusula 14.^a

Direito à greve

1 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2 — A empresa não pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

3 — A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição, do tempo de greve.

4 — Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

5 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Preâmbulo

No pressuposto de que a LUSOSIDER adoptará uma política de modernização em função da rápida difusão das técnicas e dos conhecimentos, face aos quais os meios de produção se tornam quase idênticos e em que as empresas, em concorrência permanente, trabalham para os mesmos clientes, o desempenho e sucesso da LUSOSIDER passará cada vez mais pela competência

dos seus trabalhadores, pelo domínio que tiverem das suas profissões e pelo sentido permanente de responsabilidade pela actividade global da empresa, nomeadamente a garantia da qualidade dos seus produtos e serviços.

O desenvolvimento da competência profissional dos trabalhadores, permitindo-lhes o desempenho de funções cada vez mais qualificadas, é também uma condição fundamental da competitividade e do progresso da empresa.

Neste contexto, a consideração de novos aspectos da actividade profissional, a adopção de uma lógica de competência e a interacção permanente entre uma formação qualificante e uma organização valorizante constituirão pilares da definição de uma nova política de classificação e carreiras profissionais da empresa e de consequentes critérios remuneratórios, a analisar pelas partes outorgantes, sempre que necessário.

Cláusula 15.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

3 — Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão ser postos à disposição dos trabalhadores, em princípio, de categoria profissional (hierárquica ou tecnicamente familiar), grau ou classe imediatamente inferiores, desde que reúnam as competências necessárias para o seu desempenho, podendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade de empresa nas condições mencionadas.

4 — Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a actividade profissional a que se destina.

5 — Na altura da admissão, a empresa prestará ao trabalhador informações relativas ao conteúdo deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e dará ao trabalhador um documento onde conste, nomeadamente, a data de início do contrato, categoria profissional, local de trabalho, período normal de trabalho diário e semanal, valor da remuneração mensal e o direito a férias.

6 — Todo o trabalhador contratado pela empresa fica coberto pela apólice de seguro de acidentes de trabalho, sendo também considerados na apólice os acidentes que ocorrerem no itinerário do trabalhador de casa para o seu local de trabalho, ou deste para casa.

Cláusula 16.^a

Contratos a termo

1 — A contratação a termo só pode ser celebrada nos casos de carácter excepcional ou temporário e não

poderá ser utilizada pela empresa, senão nos casos abaixo indicados, de modo que sejam preservadas as garantias ligadas aos contratos sem termo, designadamente a estabilidade ou relação contratual:

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- d) Lançamento de uma actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um sector ou estabelecimento;
- e) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — O prazo dos contratos de trabalho referidos no número anterior será em regra de seis meses, só podendo ser inferior nos casos previstos nas alíneas a) a c).

3 — Os trabalhadores contratados a termo certo têm os mesmos direitos, deveres e regalias dos trabalhadores efectivos, com a proporcionalidade decorrente do prazo do contrato, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas. Durante a vigência do contrato terão em princípio preferência no caso de admissão em regime de contrato sem termo.

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

- a) Nome e residência dos contraentes;
- b) Categoria profissional e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

5 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, assinatura das partes, o nome ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

6 — A renovação de um contrato a termo certo só pode efectuar-se por duas vezes e a sua duração máxima será de três anos consecutivos. A ultrapassagem destes limites dá ao trabalhador, em qualquer dos casos, o direito de passar a efectivo, contando-se a sua antiguidade desde o início da prestação do trabalho.

7 — Durante os primeiros quinze dias de vigência, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa. O período experimental será de 30 dias, quando o prazo do contrato for superior a 6 meses.

8 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

9 — A empresa dará conhecimento à comissão de trabalhadores da celebração de contratos a termo, bem como da respectiva justificação.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

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

2 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, sendo, em qualquer caso, garantido o direito à retribuição correspondente ao trabalho efectuado.

Cláusula 18.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto no clausulado deste AE, entende-se por:

- a) Tarefa — acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental com vista a atingir um fim determinado;
- b) Função — conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de um modo semelhante, a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;
- c) Profissão ou categoria profissional — define a função ou conjunto de tarefas que o trabalhador desempenha na empresa nos termos deste AE e de acordo com os anexos I e II;
- d) Posto de trabalho — conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;
- e) Classe ou grau — posicionamento do trabalhador dentro da sua profissão definido pela maior ou menor competência e experiência profissional;
- f) Carreira profissional — sucessão de classes ou graus que o trabalhador percorre dentro da sua profissão ou categoria profissional, bem como a evolução e respectivo percurso noutras profissões hierárquica ou tecnicamente familiares.

Cláusula 19.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador da empresa será classificado numa das categorias profissionais constantes dos anexos

I e II deste AE, na qual se indicam as funções predominantes, sendo vedado à empresa atribuir-lhe outras diferentes das neles previstas.

2 — As categorias profissionais são distribuídas em níveis, conforme estrutura profissional do anexo III, tendo por base as exigências das funções desempenhadas, os conhecimentos teóricos e práticos necessários, o grau de autonomia das decisões e as responsabilidades funcionais.

3 — O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumido.

4 — A pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, pode esta conceder, para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efectiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

5 — Cada nível é constituído por um ou mais sub-níveis, conforme tabela salarial do anexo IV.

6 — O enquadramento dos trabalhadores em cada nível tem em conta as funções efectivamente desempenhadas e o grau de adaptação individual ao nível de competências definido.

Cláusula 20.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A empresa poderá encarregar o trabalhador, mediante o seu acordo, do desempenho de outras tarefas não compreendidas na sua profissão, que se manterá como actividade principal e desde que tenha qualificação e capacidade para o seu desempenho, não podendo daí resultar qualquer desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

3 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

No que respeita ao acréscimo de remuneração que porventura exista, será o mesmo igual à diferença entre a remuneração mensal do trabalhador e a remuneração que receberia se lhe fosse atribuída a categoria profissional, grau ou classe dos serviços temporariamente desempenhados.

5 — Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de pro-

dução, deverão colaborar nas tarefas auxiliares de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros directamente a ele adstritos, nos casos de paragem total ou parcial da respectiva instalação.

6 — Quando o trabalhador, com regularidade, exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais, receberá a retribuição mais elevada.

Cláusula 21.^a

Carreira profissional

1 — Constitui carreira profissional do trabalhador:

- a) Promoção — passagem à classe ou grau superior dentro da mesma categoria ou profissão ou a mudança para outra categoria a que corresponda retribuição mais elevada ou integre níveis de remuneração mais favoráveis;
- b) Progressão — evolução para o(s) subnível(eis) dentro de cada nível;

no respeito pelo princípio constitucional de para trabalho igual salário igual.

2 — As carreiras profissionais desenvolvem-se de acordo com uma lógica de competência que:

a) Conduz:

- A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e sua adequação às qualificações requeridas para as funções efectivamente exercidas;
- A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;
- A retirar as consequências devidas, no que se refere à classificação, remuneração e carreira profissional;

b) Implica:

- Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de acções de formação profissional ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;
- Que a empresa adapte a sua organização com esse objectivo;

c) Impõe que a empresa implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

- Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;
- Garantir um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências;
- Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais;

participando activamente nas acções de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

3 — Sem prejuízo dos critérios específicos referidos nos números seguintes desta cláusula, as promoções dos trabalhadores dentro da mesma categoria profissional ou as progressões para o subnível verificam-se sob proposta da hierarquia, tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais relativamente superiores.

4 — Os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam enquadradas nos níveis 2 a 4, que permaneçam no exercício das suas funções no máximo dois ou três anos, respectivamente, na 3.^a ou 2.^a classe da sua categoria, serão promovidos de imediato à classe seguinte, salvo se a empresa até cinco dias antes da data em que completem aqueles prazos comprovar fundamentadamente por escrito a inaptidão profissional do trabalhador para o acesso à classe e nível seguintes.

5 — Aos trabalhadores interessados, a contar da data em que completem dois ou três anos de permanência na classe, conforme os casos, assiste o direito de reclamação, perante a chefia, podendo requerer exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho, que será efectuado por um júri composto de dois elementos, um em representação da empresa e outro em representação do trabalhador.

6 — Se as conclusões do júri forem favoráveis ao trabalhador, os efeitos da promoção reportar-se-ão à data em que se perfizerem os dois ou três anos de permanência nas classes referidas no n.º 4.

7 — Se as conclusões do júri não forem favoráveis ao trabalhador, este permanecerá até um ano na classe em que se encontrava, aplicando-se ao fim desse período o disposto no n.º 4.

8 — Os trabalhadores de 1.^a classe que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenhem predominantemente as funções mais complexas da sua profissão evoluem para principal. Idêntico critério é aplicável ao operador siderúrgico principal para a sua evolução ao nível mais elevado da profissão.

9 — Para as categorias sem classes posicionadas nos níveis 1 a 5 ou para aquelas cuja 1.^a classe se situa nos mesmos níveis, a progressão para o subnível processa-se ao fim de 18 meses de exercício efectivo de funções.

10 — A 3.^a classe das categorias de técnicos dos níveis 5 e 7 destina-se à admissão do exterior ou a promoção. Nos casos de promoção, a permanência naquela classe não poderá ser superior a um ano. Caso o profissional já se encontre naquele nível salarial, ser-lhe-á atribuída a 2.^a classe.

11 — Os graus I-A (bacharéis) e I dos técnicos superiores consideram-se como base de formação para técnicos recém-formados e sem experiência anterior, devendo a primeira evolução ao grau seguinte verificar-se após o prazo de um ano.

12 — Os graus I e II correspondem ao desempenho de funções com autonomia limitada pela supervisão directa de técnico de nível superior.

Não exercem responsabilidades hierárquicas permanentes, mas podem coordenar e orientar funcionalmente outros profissionais.

13 — A evolução dos técnicos superiores nos graus seguintes corresponderá ou a uma especialização progressivamente mais avançada ou a um alargamento de tipo horizontal caracterizado por uma maior intervenção na gestão empresarial e usualmente acompanhado por uma componente hierárquica.

Qualquer que seja o tipo de evolução, considera-se que a progressiva aquisição de conhecimentos e experiência se traduzirá normalmente, salvaguardada a efectiva capacidade pessoal, em maior competência profissional, conduzindo a uma maior valorização dos serviços prestados e responsabilidades assumidas.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 23.^a

Definições

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

Por período normal de trabalho diário entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

2 — O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

3 — Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo bem como a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

5 — Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, 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 preestabelecida.

6 — Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efectivo.

7 — O regime de isenção de horário de trabalho subordina-se ao legalmente consignado.

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1 — O período semanal normal de trabalho na empresa é de quarenta horas, para todos os trabalhadores, sendo distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, para o regime de horário normal.

2 — O período de trabalho diário tem a duração máxima de oito horas, salvo nos casos de regime de horário flexível.

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

1 — Sem prejuízo do regime especial de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados ou decorrer de horário em vigor.

3 — No regime de turnos haverá obrigatoriamente um intervalo de trinta minutos para refeição, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho. Se o trabalhador tiver de permanecer ininterruptamente no seu posto de trabalho, receberá um complemento de remuneração igual ao valor de meia hora de trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Elaboração de horários

1 — Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

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

3 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 27.^a

Controlo de presenças

1 — É obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por intermédio do relógio de ponto.

3 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo à entrada ou saída não será feito desconto na sua remuneração desde que comprove devidamente a sua presença no trabalho às horas normais nas quarenta e oito horas úteis seguintes à notificação do órgão de pessoal, salvo caso de força maior.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar — Definição e condições

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

2 — Compete à empresa a eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis, não podendo ser ultrapassados os limites de duas horas diárias e duzentas horas anuais por trabalhador, ou na iminência de prejuízos graves ou desde que se verifiquem casos de força maior devidamente justificados.

4 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido pelo menos onze horas.

5 — O trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho efectuado por trabalhadores em regime de horário normal e terminado a partir das 2 horas e 30 minutos dá direito a não trabalhar nesse dia.

6 — O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

2 — A empresa, fundamentadamente, apresentará à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais, que deverão emitir parecer que será tido em atenção, projecto de horário em regime de turno e sua necessidade.

3 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com excepção daqueles que já o venham prestando.

5 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, só poderão ser passados de novo para regime de turnos mediante o seu acordo.

6 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 — Os horários de turnos a praticar na empresa deverão corresponder aos regimes abaixo discriminados,

podendo excepcionalmente ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;
- b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e domingo com o domingo e segunda-feira;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente nocturno;
- d) Horário de dois turnos, um dos quais será parcialmente nocturno, e em que um dos dias de folga é sempre o domingo.

8 — No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respectivo horário.

9 — A empresa poderá mudar temporariamente qualquer trabalhador integrado no regime de turnos, de horário ou de letra desde que este dê o seu acordo. Todavia, em casos excepcionais e devidamente justificados que afectem a laboração da empresa, esta poderá mudar o trabalhador, desde que este não apresente como justificação de não concordância motivos graves que perturbem a sua vida pessoal ou familiar.

10 — Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente de horário ou de letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência em que tal não seja possível.

11 — Os trabalhadores mudados nas situações dos n.ºs 9 e 10 têm direito a um acréscimo de 25 % sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do seu horário ou letra até à próxima folga, salvo se a mudança se verificar após o gozo de folga.

Têm ainda direito a um número de folgas não gozadas proporcional às que teriam no ciclo horário a que estavam adstritos antes da mudança e a uma folga longa no máximo de quatro em quatro semanas.

12 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para o horário de turnos, só o poderá fazer após ter sido gozada a folga do fim-de-semana e sem que seja afectado o número de horas dessa folga.

13 — Com o conhecimento e assentimento prévio da empresa, são permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos.

Consideram-se compreendidas no período normal de trabalho as horas suplementares que um trabalhador, no seu interesse e a seu pedido, prestar.

Integram-se neste número as mudanças de letra que resultem do interesse do trabalhador.

14 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de doze horas, sem prejuízo da retribuição devida, e sem que a redução do período de trabalho que isto implica prejudique a retribuição.

15 — Desde que não existam meios de transporte público colectivos, a empresa obriga-se a assegurar e a pagar o transporte de e para a residência dos trabalhadores em regime de turnos que prestem trabalho suplementar no período compreendido entre as 20 e as 8 horas.

16 — Para efeitos deste acordo, considera-se:

- 1.º turno — o compreendido entre as 0 e as 8 horas;
- 2.º turno — o compreendido entre as 8 e as 16 horas;
- 3.º turno — o compreendido entre as 16 e as 24 horas.

17 — A empresa deverá, dentro das suas possibilidades organizacionais, transferir para horário normal os trabalhadores com limitações físicas resultantes de acidentes de trabalho, doença profissional ou doença natural que os impeçam, de forma comprovada pelos serviços médicos, de trabalhar em regime de turnos.

18 — A empresa terá em atenção a possibilidade de reconversão para funções indispensáveis de horário normal os trabalhadores em regime de turnos que tenham competência para o seu desempenho, sendo prioritárias as situações dos trabalhadores com 50 ou mais anos e uma antiguidade em regime de turnos superior a 15 anos.

Cláusula 30.^a

Regime de turnos — Conceitos gerais

Em regime de turnos, entende-se por:

- a) Período normal de trabalho — o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;
- b) Ciclo de horário — o conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;
- c) Período de descanso semanal — o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que se conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- d) Semana de trabalho — o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- e) Período intercalar de descanso — o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- f) Dia útil — o dia que no respectivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do referido na cláusula 36.^a

Cláusula 31.^a

Trabalhador-estudante

1 — Entende-se por trabalhador-estudante aquele que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Os cursos ou estágios não abrangidos pelo n.º 1 serão submetidos à consideração da empresa.

3 — A empresa, nos termos da lei, concederá o estatuto de trabalhador-estudante aos trabalhadores que o solicitem.

4 — O trabalhador-estudante que, ao serviço da empresa, complete o seu curso será preferencialmente colocado em postos de trabalho compatíveis a preencher e as suas novas competências serão factor de avaliação positiva na definição do seu percurso profissional.

Cláusula 32.^a

Regime de prevenção

1 — O serviço de prevenção destina-se a acorrer às situações imprevisíveis e de avarias, em casos de manifestação urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2 — A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4 — Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio de 8,1% do salário médio geral da empresa, por cada período de prevenção.

Quando não complete o período referido por facto imputável ao trabalhador o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

5 — Quando, por razões graves de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

6 — O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 0 horas da segunda-feira e as 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

7 — Quando dois trabalhadores pretendam trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

8 — Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, no caso de não existirem meios de transporte públicos colectivos disponíveis, a transporte para deslocamentos do local em que se encontrem até ao local de trabalho e regresso ao primeiro ou à sua residência.

9 — O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho onze horas depois de terminada a sua intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

10 — Aos trabalhadores que se mantenham durante uma semana, incluindo os dias de descanso semanal,

em regime de prevenção, é concedido um dia de folga, a gozar em qualquer dia da semana seguinte, independentemente de terem ou não trabalhado nos referidos dias de descanso semanal.

11 — A empresa compromete-se, durante a vigência do AE, a estudar os meios necessários que levem à eliminação do serviço de prevenção.

CAPÍTULO VI

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 33.^a

Princípios gerais

1 — As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — A empresa deve proporcionar às mulheres e menores condições de trabalho adequadas às suas aptidões físicas.

3 — Em identidade de tarefas e qualificação, não deverá existir diferenciação entre mulheres e homens.

Cláusula 34.^a

Direitos das mulheres trabalhadoras

1 — Além das disposições legais sobre condições de higiene e segurança e trabalho nocturno, são assegurados às mulheres trabalhadoras, nomeadamente, os seguintes direitos, no âmbito da protecção da maternidade:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até final do período de amamentação tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado;
- b) Licença de maternidade durante 98 dias consecutivos, dos quais 60 são obrigatórios e imediatamente gozados após o parto;
- c) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto;
- d) Interromper a licença no período a seguir ao parto, em caso de hospitalização da mãe ou da criança, até à data em que cesse o internamento e de a retomar a partir de então até final do período;
- e) Licença por período até 30 dias, no caso de aborto ou de parto de nado-morto, de acordo com prescrição médica;
- f) No período de gravidez, dispensa de trabalho pelo tempo necessário para consultas pré-natais;
- g) Para a alimentação dos filhos, dispensa do trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros 12 meses após o parto. Se a mulher trabalhadora o desejar poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho.

2 — As licenças e dispensas previstas no n.º 1 não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consi-

deradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho. No caso das alíneas b), c), d) e e) aplica-se o disposto na cláusula 92.^a

3 — As trabalhadoras deverão justificar os factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a) a f) do n.º 1, no prazo máximo de cinco dias após dele terem tido conhecimento. No caso da alínea g), a trabalhadora deverá informar a empresa, com a antecedência de 10 dias.

4 — As trabalhadoras que se encontrem em estado de gravidez e até um ano após o parto poderão rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral sem necessidade do cumprimento dos prazos previstos para o aviso prévio.

5 — São vedados às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequentes e regulares de substâncias tóxicas e corrosivas ou outras limitações de trabalho análogas previstas na lei, salvo quando se trate de pessoal especializado em trabalho de síntese e análise laboratorial.

Cláusula 35.^a

Trabalho de menores — Princípios gerais

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — Deverá igualmente a empresa, na medida das suas possibilidades, exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como colaborar na acção que, nos mesmos sentidos, o Estado desenvolver através dos serviços próprios em conjunção com as empresas.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios:

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

1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

Além dos previstos no parágrafo anterior, serão concedidos pela empresa os seguintes feriados:

Feriado municipal do Seixal;
Terça-feira de Carnaval.

2 — O dia 24 de Dezembro é considerado tolerância de ponto para todos os trabalhadores. Por proposta da empresa, este dia poderá ser observado no dia 26 de Dezembro ou no dia 2 de Janeiro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

3 — A empresa obriga-se a reduzir a laboração nos dias feriados, nomeadamente nos seguintes dias:

1 de Maio;
25 de Dezembro.

4 — O trabalho prestado em domingo de Páscoa será remunerado em termos equivalentes a dia feriado, reduzindo-se a laboração ao mínimo possível.

Cláusula 38.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato, salvo no ano de admissão, de acordo com o seguinte:

- a) Quando o início da prestação do trabalho ocorra no 1.º semestre, o direito a férias só se adquire após um período de 60 dias de trabalho efectivo, com a duração prevista no n.º 2 da cláusula 39.^a;
- b) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4 — Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 4 conta-se para todos os efeitos como tempo de serviço, nomeadamente para o de passagem a trabalhador permanente.

6 — Para efeitos do n.º 4, na determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 39.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a gozar 22 dias úteis de férias.

2 — Quando o início de prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano.

3 — As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente em dois períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de dois, e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

5 — De acordo com as necessidades de programação, a empresa pode suspender a laboração das instalações fabris, total ou parcialmente, nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Interrupção das férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas de 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, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 42.^a

Cláusula 41.^a

Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí esta-

belecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores naturais dos Açores e da Madeira, quando aí pretendam gozá-las;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral residentes no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 42.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, só podendo, neste caso, marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, o plano de férias anual.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

Cláusula 43.^a

Exercício de outra actividade durante férias

1 — É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse lícitamente exercendo cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número antecedente, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

Cláusula 44.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acórdão, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá ser obrigatoriamente gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

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

2 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — Aplicam-se os números anteriores, com as adaptações decorrentes da lei e do AE, nas situações de licença por maternidade, paternidade ou adopção.

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano de cessação.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias no ano seguinte ao das faltas, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 48.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 49.^a

Faltas — Noção

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador poderá optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 50.^a

Faltas por atraso

1 — Os atrasos devem ser sempre justificados em rectificação de ponto, perante o superior hierárquico.

2 — No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada, podendo não ser remunerada.

3 — Se o atraso injustificado não for superior a trinta minutos, o trabalhador pode iniciar o trabalho, sendo o tempo de falta injustificada somado, para efeito de determinação de dias de faltas injustificadas.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos, a empresa poderá recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade do período normal, considerando essa parte como falta injustificada.

5 — São irrelevantes os atrasos justificados até quinze minutos, seis vezes por mês.

Cláusula 51.^a

Desconto das horas de falta

As horas de falta não remuneradas serão descontadas na base da fórmula seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração base}}{210}$$

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas — Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padras-

tos, madrastas e enteados, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;

- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus ou irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, ou de representante dos trabalhadores na comissão de segurança higiene e saúde no trabalho;
- e) As que decorrem do estatuto de trabalhador-estudante;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a doença ou acidente ou as decorrentes de licença por maternidade, paternidade ou adopção, nos termos da lei;
- g) As dadas pelo tempo indispensável à marcação, comparência a consultas médicas, tratamentos ou a exames necessários, nomeadamente meios complementares de diagnóstico, no âmbito da medicina do trabalho ou outras devidamente justificadas;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente cataclismos, inundações, tempestades ou situações semelhantes e de atrasos de transportes;
- i) As motivadas pelo dever de cumprimento de obrigações legais;
- j) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou dos parentes e afins na linha recta, se neste caso não existir outra pessoa do agregado familiar disponível e capaz de prestar a assistência, em caso de doença, acidente ou outros casos de força maior num máximo de 30 dias em cada ano civil.

Em caso de hospitalização de filho menor de 10 anos, a duração da falta pode estender-se ao período em que aquela durar;
- l) As motivadas por doação de sangue, não compensada monetariamente, e efectuada de urgência, quando o trabalhador se encontre inscrito em qualquer estabelecimento hospitalar ou, quando não inscrito, a doação se faça em benefício de familiares ou outras pessoas, durante dois dias consecutivos, contando-se o da doação;
- m) Durante o dia da doação de sangue não compensada monetariamente, quando esta não revista carácter de urgência, devendo ser programada com a empresa;
- n) O pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 15 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- o) As prévia ou as posteriormente autorizadas pela empresa;
- p) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes, ou por virtude de serviço no respectivo quartel, desde que, nesta segunda hipótese, a empresa, caso a caso, previamente as considere justificadas;

- q) As faltas originadas por detenção preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial transitada em julgado.

3 — Nos casos em que o trabalhador tem direito a faltar ao serviço por motivo de falecimento de familiares, as faltas serão dadas a partir do dia em que aquele tiver conhecimento do óbito, desde que esse conhecimento não tenha lugar além de cinco dias após o evento, caso em que tal direito caducará.

4 — Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

5 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

Cláusula 53.^a

Dispensas

Em cada ano civil, a empresa concederá a cada trabalhador um número de horas remuneradas correspondente a seis dias de trabalho de dispensas, que, salvo casos atendíveis, não poderão ultrapassar o equivalente a dois dias por mês, para serem utilizadas nos assuntos da sua vida particular, sem necessidade de justificação, embora deva comunicar o pedido de dispensa nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 54.^a

Em casos devidamente justificados, a empresa poderá alterar total ou parcialmente o período de dispensa pedido, através de negociação com o trabalhador.

Cláusula 54.^a

Comunicação sobre as faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, em rectificação de ponto, à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova de ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as seguintes faltas da cláusula 52.^a, n.º 2, quanto à retribuição:

- a) Casos previstos na alínea d), na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) Casos das alíneas f) e q);
- c) Casos da alínea j), sempre que haja direito a subsídio da segurança social;

- d) Casos das alíneas i) e p), sempre que os trabalhadores sejam recompensados em montante equivalente ao da retribuição, pelos indivíduos ou entidades a quem foram prestados os serviços.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, não sendo o período de tempo correspondente contado para efeitos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia intercalar a um descanso semanal, folga ou feriado, serão considerados como períodos de ausência, só para efeitos de retribuição e de desconto na antiguidade, o dia que antecede e o que se segue a essa mesma falta.

3 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia que anteceda ou se siga a um descanso semanal, folga ou feriado, será também considerado como período de ausência, só para efeito de perda de retribuição e desconto na antiguidade, o dia que antecede ou o que segue essa mesma falta.

4 — Incorre em infracção disciplinar o trabalhador que faltar três dias completos consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano, sem qualquer justificação nos termos deste AE ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 57.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na empresa.

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

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

5 — Após a cessação do impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se à empresa, logo que possível (máximo de 15 dias), para retomar o serviço, sob pena de incorrer em abandono do trabalho.

Cláusula 58.^a

Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para rescisão do contrato.

2 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 59.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar, através da direcção e ou hierarquias.

3 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela empresa.

Cláusula 60.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Salvo quando os elementos essenciais da infracção sejam do conhecimento directo da pessoa competente para o exercício da acção disciplinar, esta inicia-se por um inquérito preliminar que obedecerá ao seguinte:

- a) Verificação dos elementos que indiciem a prática da infracção pelo presumível infractor;
- b) As declarações e os depoimentos serão reduzidos a auto e assinados;
- c) Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos;
- d) Os elementos recolhidos e o relatório não podem servir de base à decisão condenatória;
- e) Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar à sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, declará-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

3 — Se o processo houver de prosseguir, o instrutor efectuará as diligências de recolha dos elementos de prova de culpa, com indicação do infractor, dos factos imputados, das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas, o rol de testemunhas e mais elementos de prova, as quais serão remetidas ao presumível infractor em carta registada com aviso de recepção, enviando cópia à comissão de trabalhadores e ao sindicato, se for um delegado ou dirigente sindical.

4 — A empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, não podendo, contudo, impedi-lo de entrar na empresa, a fim de promover as acções necessárias à sua defesa.

5 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções. Também não impede a sua entrada na empresa, a fim de promover as acções necessárias à sua defesa.

6 — No prazo de sete dias úteis, a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas e mais meios de prova de que se queira servir.

7 — Quando se torne necessário a um adequado exercício de direito de defesa, poderá eventualmente ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solitação fundamentada do arguido.

8 — São asseguradas ao arguido as seguintes garantias:

- a) Ser ouvido no decurso do inquérito preliminar;
- b) Ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Serem inquiridas as testemunhas por ele indicadas, que não devem exceder no seu total 10, nem 3 por cada facto;
- d) Entrega de cópia integral do processo, quando estiver completo, à comissão de trabalhadores e comissão sindical, que se devem pronunciar no prazo de sete dias úteis a contar do momento em que a cópia seja recebida;
- e) A decisão da direcção ou de quem for por ela delegado ponderará todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas na alínea anterior que se tiveram pronunciado, e só poderá ser fundamentada nos factos constantes da nota de culpa que estejam provados;
- f) A decisão do processo, quando for no sentido de despedimento, só será proferida após o decurso de cinco dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d), dispondo a empresa, após tal prazo de trinta dias para proferir a decisão que por escrito devidamente fundamentada será comunicada ao trabalhador, comissão de trabalhadores e respectivo sindicato.

9 — A falta de observância das formalidades estabelecidas nas alíneas a), c), d), e) e f) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

10 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 71.^a

11 — Após a acusação, o processo deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias, salvo se a complexidade do mesmo exigir prazo mais dilatado.

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e aos aspectos positivos do comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infracção.

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

4 — A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades prescritas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinem.

5 — São circunstâncias atenuantes das infracções disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, bem como toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou atenuar o grau de culpa.

6 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 62.^a

Prescrição e execução da infracção disciplinar

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

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à sua notificação ao trabalhador.

Cláusula 63.^a

Registo de sanções

1 — A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares, mencionando os dados que identifiquem o trabalhador e caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção disciplinar aplicada.

2 — Os registos deverão ser facultados ao trabalhador interessado e às entidades legalmente competentes sempre que o requeiram.

Cláusula 64.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente por si ou pelo sindicato respectivo contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da cláusula 4.^a deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de segurança social ou outras que representam os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro, o trabalhador servia a empresa.

3 — Presume-se abusivo o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, salvo com justa causa.

Cláusula 65.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da que for devida nos termos do n.º 3 da cláusula 71.^a, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos do n.º 2 da cláusula 71.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

4 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, em caso de despedimento, a indemnização correspondente à retribuição de um ano se outra superior não lhe for devida.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido por justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo.

Cláusula 67.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes pode ocorrer a todo o tempo, quer o contrato tenha prazo ou não, devendo constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar, podendo dele constar os efeitos que igualmente forem acordados, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

2 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se na falta de estipulação em contrário que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

3 — No prazo de dois dias úteis a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício das suas funções.

Cláusula 68.^a

Causas da caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei e neste AE, nomeadamente:

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

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.

3 — A expressão «conheçam ou devam conhecer» constante do número anterior é interpretada como conhecimento de existência das situações que podem originar a impossibilidade.

Cláusula 69.^a

Forma de apreciação de justa causa

Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, consoante os casos, pela comissão de trabalhadores ou associação sindical, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

Cláusula 70.^a

Justa causa de despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, por motivos políticos, ideológicos, religiosos e pelo exercício da actividade sindical.

2 — Compete à empresa a prova de justa causa invocada para despedimento.

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios para a empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho, na suposição de que estavam reunidas as condições necessárias ao seu cumprimento;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias e outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, sobre os membros dos órgãos sociais ou seus representantes;
- i) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- j) Redução anormal da produtividade do trabalhador por causa que lhe seja imputável;
- l) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — Não constitui, nomeadamente, desobediência ilegítima para os efeitos da alínea a) do número anterior a recusa de execução de tarefas que não façam parte do objecto do contrato de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE.

6 — Não se considera redução anormal de produtividade, para os efeitos da alínea l) do n.º 4, a resultante de incapacidade por acidente ou doença ou de reconversão nos termos do AE.

Cláusula 71.^a

Efeitos da ilicitude

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a ilicitude do despedimento, a qual só pode ser declarada pelo tribunal.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito ao valor das retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, com as eventuais deduções previstas na lei, bem como a reintegração na empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) O correspondente a um mês de remuneração base mensal por cada ano ou fracção, se o trabalhador tiver menos de 15 anos de serviço;
- b) O correspondente a mês e meio de remuneração base mensal por cada ano ou fracção, se o trabalhador tiver mais de 15 e menos de 25 anos de serviço;
- c) O correspondente a dois meses de remuneração base mensal por cada ano ou fracção, se o trabalhador tiver 25 ou mais anos de serviço.

Cláusula 72.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o seu contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses, o qual será reduzido para um mês, no caso de o trabalhador não ter completado dois anos de serviço.

2 — Não cumprindo total ou parcialmente o prazo do aviso prévio, o trabalhador pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da remuneração base mensal correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 73.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhado de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a empresa tenha recebido qualquer comunicação justificativa do motivo de ausência.

Ressalva-se a prova pelo trabalhador da ocorrência de motivo de força maior impositiva da comunicação de ausência atempada.

3 — O abandono do trabalho vale como rescisão unilateral do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a empresa, de acordo com o n.º 2 da cláusula 72.^a

4 — A cessação do contrato só é invocável pela empresa após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 74.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador, sem observância de aviso prévio, nomeadamente, as situações seguintes:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à sua honra ou dignidade e integridade física, puníveis por lei.

2 — A cessação do contrato, nos termos do n.º 1 antecedente, confere ao trabalhador o direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula 71.^a

3 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa, o trabalhador comunicará à empresa a sua intenção por escrito e de forma inequívoca.

Cláusula 75.^a

Despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho promovida pela empresa e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos cinco trabalhadores.

2 — A empresa comunicará por escrito à comissão de trabalhadores e sindicatos respectivos a intenção de proceder ao despedimento, acompanhando essa comunicação dos fundamentos técnicos e económico-financeiros, quadro de pessoal, critérios base da selecção dos trabalhadores a despedir, número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger no despedimento.

Na mesma data, a empresa enviará cópia da comunicação e justificativos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

3 — Nos 15 dias posteriores à comunicação referida no n.º 2, iniciar-se-á um período de informação e negociação entre a empresa e a comissão de trabalhadores, podendo esta ser acompanhada pelo sindicato respectivo, com vista à obtenção de um acordo sobre medidas que evitem o despedimento ou a redução do número de trabalhadores a despedir, lavrando-se acta das respectivas sessões negociais, devendo nela constar a matéria aprovada, posições divergentes, opiniões, sugestões e propostas de cada parte.

Os serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade participarão nas negociações, cabendo-lhes assegurar a regularidade do processo e a promoção da conciliação.

4 — Se não for possível um acordo, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 2, a empresa comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato, devendo fazer a comunicação com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente à data da cessação.

5 — Na mesma data, será enviado ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, comissão de trabalhadores e sindicato respectivo um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, categoria profissional, retribuição, bem como a medida individualmente aplicada.

Cláusula 76.^a

Direitos dos trabalhadores abrangidos por despedimento colectivo

1 — Durante o prazo de aviso prévio, mencionado no n.º 4 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, informando previamente a empresa da forma por que pretende fazê-lo.

2 — Os trabalhadores abrangidos têm direito a uma compensação por cessação do contrato de trabalho equivalente a um mês de remuneração base mensal por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — Durante um ano, a contar do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa, desde que preencham os requisitos indispensáveis, devendo desse facto tomar conhecimento por carta registada com aviso de recepção.

Os titulares desse direito deverão exercê-lo dentro de 15 dias a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

4 — Os representantes sindicais e membros da comissão de trabalhadores têm preferência na manutenção do emprego, sem prejuízo da retribuição e categoria.

5 — Os trabalhadores candidatos a membros de corpos gerantes das associações sindicais, delegados sindicais ou da comissão de trabalhadores, bem como os

que exercem ou tenham exercido funções naquelas estruturas há menos de cinco anos, que sejam abrangidos por processo de despedimento, terão direito a uma indemnização correspondente ao dobro da calculada nos termos do n.º 2, não podendo ser inferior à remuneração base mensal correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 77.^a

Ilicitude do despedimento colectivo

1 — O despedimento colectivo será considerado ilícito sempre que não se observarem os procedimentos referidos na cláusula 75.^a, não tiver sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação nos termos do n.º 2 da cláusula 76.^a, bem como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato, e forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude são as previstas na cláusula 71.^a

Cláusula 78.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da massa falida continuar a satisfazer integralmente as obrigações que aos referidos contratos resultem para os trabalhadores, enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

Cláusula 79.^a

Certificado de trabalho/outras documentos

1 — A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Retribuições do trabalho

Cláusula 80.^a

Retribuição — Noção

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Entende-se por remuneração mínima mensal a constante da tabela salarial do anexo IV e auferida por cada trabalhador.

3 — Entende-se por remuneração base mensal a remuneração mínima auferida pelo trabalhador, à qual acresce o subsídio de turno e prémio de antiguidade.

4 — Entende-se por salário médio geral da empresa o quociente resultante da divisão entre as somas das remunerações mínimas mensais auferidas por cada trabalhador, no mês de Janeiro, e o número global dos trabalhadores abrangidos, arredondando-se o resultado obtido para a meia centena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 81.^a

Tempo e forma de pagamento

A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia útil do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

Cláusula 82.^a

Documento de pagamento

A empresa obriga-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição mensal, documento do qual conste, entre outros, o número e nome do trabalhador, o período a que diz respeito, os números de inscrição na segurança social, de contribuinte e do sindicato, categoria profissional, classe ou grau, data da última promoção, remuneração base mensal e outras prestações pecuniárias, nomeadamente de trabalho suplementar ou em feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 83.^a

Remuneração/hora

A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$\text{Remuneração/hora} = \frac{RBM \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

em que *RBM* é conforme definição no n.º 3 da cláusula 80.^a

Cláusula 84.^a

Remuneração do trabalho suplementar e em dia feriado

1 — O trabalho suplementar será remunerado com a aplicação das seguintes taxas ao valor da remuneração/hora normal de trabalho calculada nos termos da cláusula 83.^a:

a) Dia útil:

175 % (das 7 às 20 horas);
200 % (das 20 às 7 horas);

b) Dias de descanso semanal:

200 % (com descanso);
300 % (sem descanso);

c) Feriado — 300 %.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, de descanso semanal ou feriado confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório, remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, o qual só se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal dá direito:

- a) Quando o descanso semanal seja de um só dia, o trabalhador gozará um dia de descanso nos três dias úteis seguintes;
- b) Quando o descanso semanal for de dois ou mais dias e se o trabalhador laborar todos esses dias, gozará um dia de descanso imediatamente a seguir, sendo o(s) outro(s) dia(s) de descanso gozado(s) nos 30 dias seguintes;
- c) Quando o descanso semanal for de dois ou mais dias e se o trabalhador laborar num desses dias, gozará um dia de descanso nos 30 dias seguintes.

4 — Na falta de acordo, os dias de descanso compensatório serão fixados pela empresa.

5 — Se, por motivos atendíveis, não for possível o gozo dos descansos compensatórios serão os mesmos por acordo com o trabalhador substituídos por prestação de trabalho remunerado com a aplicação da taxa de 100 %.

6 — O trabalho prestado em dia feriado será pago com a aplicação da taxa de 300 %.

Cláusula 85.^a

Subsídio em horário de turno

1 — O subsídio mensal de turnos terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa — 12 %;
- b) Horário de três turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 8 %;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa — 7 %;
- d) Horário de dois turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 6 %.

2 — As percentagens previstas no n.º 1 incidirão sobre o salário médio geral da empresa.

3 — Os subsídios de turno são devidos em função do regime em que o trabalhador se encontrar. Consideram-se abrangidas pelo regime de turnos as deslocamentos temporárias para horário normal, por decisão da empresa.

4 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passará a receber como complemento o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:

- a) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;

- b) Se a mudança for por necessidade da empresa e o trabalhador tiver mais 10 anos de turnos consecutivos;
- c) No caso de o trabalhador ter 50 ou mais anos de idade.

Cláusula 86.^a

Remuneração nos períodos de descanso diários

Se um trabalhador, a solicitação expressa da empresa, prestar trabalho no seu período de descanso, será remunerado com os montantes previstos no n.º 1, alínea a), da cláusula 84.^a

Cláusula 87.^a

Remuneração no período de férias

1 — Durante as férias, o trabalhador deve receber a remuneração base mensal correspondente ao período de férias a que tenha direito, como se estivesse em serviço efectivo, bem como um subsídio de férias de igual montante.

2 — O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de Maio.

Caso o gozo de férias ocorra antes de Junho, com um período mínimo de 10 dias, a empresa pagará o respectivo subsídio antes do início das férias, se o trabalhador assim o preferir.

3 — A redução do período de férias, nos termos da cláusula 45.^a, não implica redução correspondente na remuneração ou no subsídio de férias.

Cláusula 88.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber no mês de Novembro um subsídio de Natal equivalente à remuneração base mensal desse mês.

2 — No ano da admissão e no caso da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efectivamente prestado.

3 — No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio de Natal será abonado por inteiro.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho do trabalhador, o subsídio será pago por inteiro no ano da suspensão e no ano da cessação do impedimento, sendo o montante equivalente à última remuneração base mensal recebida antes da suspensão.

5 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de início, quer no do termo do impedimento, ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 89.^a

Antiguidade

1 — O esquema de escalões de antiguidade é o seguinte:

Tempo de serviço na empresa	Porcentagem
De 5 a 9 anos	4
De 10 a 14 anos	7
De 15 a 19 anos	10
De 20 a 24 anos	13
De 25 a 29 anos	16
30 e mais anos	19

2 — As antiguidades previstas no número anterior acrescem à remuneração mínima mensal e não serão absorvidas por qualquer aumento dessa remuneração.

3 — As percentagens previstas no n.º 1 incidem sobre o salário médio geral da empresa.

Cláusula 90.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % ao que seria pago para trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 91.^a

Prémio de assiduidade

1 — Além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores terão direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o primeiro no último dia de cada mês e o segundo no dia 31 de Dezembro.

2 — O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

- Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 4 % da remuneração mínima mensal efectivamente auferida no mês, conforme anexo IV do AE;
- Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os tempos abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da remuneração mínima mensal:

Tempo de não comparência	Porcentagem
Até duas horas	3,5
Até quatro horas	2,8
Até seis horas	1,0
Até oito horas	0,4

3 — O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

- Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 52 % da remuneração mínima mensal efectivamente auferida, conforme anexo IV do AE, no mês de Dezembro do ano a que respeita;

- Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da remuneração mínima mensal:

Dias de não comparência	Porcentagem
0	52
1	48
2	44
3	39
4	34
5	28
6	22
7	15
8	11
9	9
10	6
11	4

4 — Os prémios referidos no n.º 2 desta cláusula serão pagos com a retribuição do mês seguinte a que respeitam e o referido no n.º 3 será pago com a retribuição do mês de Janeiro seguinte.

5 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com excepção dos casos abaixo referidos:

- Período de férias;
- Acidentes de trabalho;
- Internamento hospitalar, até 22 dias/ano;
- Faltas por casamento, nascimento de filhos e nojo, nos termos do AE;
- As motivadas por doação de sangue não compensada monetariamente;
- As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros ou acidentes;
- As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais, cuja remuneração não possa ser compensada por terceiros;
- Faltas dadas ao abrigo da cláusula 31.^a do AE;
- Para o exercício de actividade sindical ou da comissão de trabalhadores e dos trabalhadores em geral para plenários nos limites de crédito de horas definido no AE;
- Suspensão preventiva;
- Chegadas tardias que não originem perda de remuneração;
- Três dias de dispensa ao abrigo da cláusula 53.^a e esgotados aqueles por um número de horas que não ultrapassem meio período normal de trabalho, até ao máximo global de seis dias no seu conjunto;
- Motivadas por adesão à greve.

6 — Para efeitos de atribuição do prémio anual, as ausências inferiores a um período normal de trabalho diário contam-se nos termos do n.º 2 da cláusula 49.^a

7 — Não adquirem direito ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8 — Aos trabalhadores em horário a tempo parcial, os prémios atribuídos serão proporcionais ao tempo de trabalho realizado.

9 — No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

Cláusula 92.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela segurança social, a empresa abonará aos trabalhadores a remuneração base mensal líquida, com as actualizações em função do aumento da tabela salarial, devendo a segurança social endossar à empresa o subsídio de doença respectivo, mediante o acordo dos trabalhadores.

2 — A situação de doença será participada à empresa no 1.º dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis, devendo neste caso ser apresentada justificação da impossibilidade, devendo o trabalhador indicar a morada onde se encontra.

3 — Quando o trabalhador não se socorrer dos serviços médicos da segurança social podendo fazê-lo, a empresa não processará o abono referido no n.º 1.

4 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença, enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, para efeitos de confirmação da situação de doença, recorrer a juntas médicas previstas na lei, mas sempre em colaboração com a segurança social, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do n.º 1.

Cláusula 93.^a

Remuneração em caso de incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará a remuneração base mensal que o trabalhador auferia antes da suspensão da actividade, devendo a seguradora endossar à empresa o subsídio respectivo, mediante o acordo do trabalhador.

2 — As remunerações relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária absoluta serão actualizadas em conformidade com a evolução da remuneração da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

3 — Após a cessação da incapacidade referida no n.º 1, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões, aplicando-se o seguinte:

- a) Se o trabalhador afectado de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão vier a desempenhar, de forma integral, a sua profissão ou outras tarefas a que corresponda maior retribuição, a empresa pagar-lhe-á, por inteiro, a retribuição correspondente a essas tarefas, sem prejuízo de receber a indemnização a que legalmente tenha direito;

b) No entanto, se, enquanto durar a incapacidade, lhe vierem a ser cometidas tarefas a que corresponda retribuição inferior àquela que vinha vencendo, será essa retribuição inferior àquela a que terá direito, sem prejuízo de o trabalhador vir a receber quantitativo global mensal líquido, incluindo o subsídio da companhia seguradora, igual à remuneração base mensal líquida que vencia antes da situação de incapacidade;

c) Se o trabalhador, durante a situação de incapacidade temporária, desempenhar tarefas no mesmo posto ou noutro, sem que no entanto as desempenhe de forma integral, será a sua retribuição reduzida na proporção da incapacidade, sem prejuízo do disposto na última parte da alínea anterior.

4 — Sem prejuízo do direito da empresa ao reembolso do montante que tiver adiantado aos trabalhadores, correspondente às pensões, tal como se estabelece nesta cláusula, as demais pensões e indemnizações legais são pertença do trabalhador.

Cláusula 94.^a

Recolocações e reconversões

A empresa, sempre que lhe seja possível, assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador.

Cláusula 95.^a

Outros subsídios e participações

1 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição, por cada período normal de trabalho diário efectivo, num mínimo de quatro horas consecutivas, cujo montante é indicado no anexo IV.

2 — A empresa participará em 75 % do custo do transporte colectivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efectivo (ou parte do dia) e com o limite indicado no anexo IV.

3 — Quando em serviço efectivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 10 % do salário médio geral da empresa.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 96.^a

Medicina do trabalho

1 — A empresa assegurará serviços médicos de trabalho.

2 — A empresa assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nas leis vigentes, a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos de carácter preventivo e a aceitar todo o acto médico de rotina destas actividades.

4 — A periodicidade dos exames médicos referidos será em regra anual para todos os trabalhadores, podendo ser inferior nos casos de maior índice de gravosidade ou indicados pelo médico do trabalho.

5 — Sempre que o médico do trabalho o entenda necessário, para formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, poderá solicitar exames complementares, cujo custo será suportado pela empresa.

6 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em ficha própria.

7 — As funções do médico serão exercidas com independência técnica e moral relativamente à empresa e aos trabalhadores.

8 — A empresa garantirá os serviços do médico do trabalho no mínimo de uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção, devendo procurar que, para uma melhor eficiência destes serviços, aquela duração seja alargada.

9 — A empresa assegurará a elaboração e respectivo desenvolvimento de programas de saúde ocupacional, devendo o trabalhador aceitar e participar de forma interessada nas respectivas acções.

Cláusula 97.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, de acordo com o preceituado na lei e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificadas a nível oficial.

2 — A organização de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo a manutenção das condições de trabalho que assegurem a integridade física e mental de todos os trabalhadores, devendo a empresa, de entre outras:

Proceder à avaliação dos riscos e garantir um nível eficaz de protecção, dispondo de documentação actualizada sobre medidas de prevenção e protecção, bem como informação e relação dos acidentes de trabalho;

Assegurar vigilância adequada à saúde dos trabalhadores;

Adoptar medidas sobre primeiros socorros, luta contra incêndios e evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente;

Adoptar medidas para que a empresa possa responder eficazmente ao seu dever de informação, consulta e formação dos trabalhadores e seus representantes, bem como dar respostas a solicitações de outras entidades com competência legal para o efeito.

3 — Devem os trabalhadores cooperar com os serviços da empresa para que sejam atingidos os objectivos referidos no número anterior.

4 — A direcção e execução das actividades técnicas nos domínios da segurança ou higiene e da medicina no trabalho serão executadas por profissionais de comprovada competência.

5 — A empresa obriga-se a, por via de meios técnicos e humanos adequados e necessários, analisar todos os tipos de gravosidade e respectivos valores em relação a todos os postos de trabalho, considerando condições de gravosidade todas aquelas que possam, de algum modo, envolver riscos para a saúde dos trabalhadores.

6 — Tendo em conta os dados obtidos, os postos de trabalho serão classificados em função do tempo de permanência que o trabalhador pode estar sujeito diariamente às diversas gravosidades.

7 — Aos trabalhadores deverá ser dada formação e instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e as acções preventivas a tomar.

Essa formação será dada preferencialmente dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição.

8 — A aquisição dos conhecimentos de segurança e higiene no trabalho e sua aplicação diária traduzem-se num aumento da competência individual e como tal reconhecida pela empresa.

Cláusula 98.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Nos termos e âmbito deste AE e da lei, funcionará na empresa uma comissão paritária de segurança, higiene e saúde no trabalho composta por quatro representantes dos trabalhadores e quatro da empresa.

2 — Aos representantes eleitos pelos trabalhadores será assegurada pela empresa formação adequada para o exercício das suas funções.

3 — As funções dos representantes dos trabalhadores são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da remuneração, até ao limite do crédito de horas previsto na lei, não sendo considerado nesse limite o tempo das reuniões da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — No cumprimento das suas atribuições e sempre que necessário, os representantes dos trabalhadores reunirão com os responsáveis da empresa pela segurança, higiene e saúde no trabalho, sendo enviada previamente a agenda de trabalhos.

Cláusula 99.^a

Refeitórios

1 — Para poderem ser utilizados por todos os trabalhadores da empresa, haverá na vizinhança das áreas

de trabalho, mas fora delas, refeitórios que obedecem às regras gerais de higiene, especialmente no que respeita ao arejamento e iluminação naturais.

2 — Sem intuítos lucrativos, a empresa poderá promover o fornecimento de refeições quentes adequadas aos trabalhadores que o desejarem.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e finais

Cláusula 100.^a

Regulamentos internos

Poderão ser elaborados pela empresa regulamentos internos da área social que não se mostrem contrários ao AE e à lei, sendo fornecido exemplar à comissão de trabalhadores e delegados sindicais, cujo parecer será tido em consideração na decisão final.

Cláusula 101.^a

Interpretação e integração de lacunas do AE

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos outorgantes do AE, com vista a deliberar sobre dúvidas de interpretação ou integrar lacunas do AE e proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções.

2 — No prazo de 30 dias após a publicação do AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

3 — A comissão reunirá em tempo útil (prazo de oito dias úteis) a solicitação de qualquer das partes e só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

Cláusula 102.^a

Tratamento mais favorável

1 — Sempre que a lei contenha condições mais favoráveis para os trabalhadores do que as do presente AE serão as mesmas aplicadas.

2 — O presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa que o previsto na lei ou em convenções colectivas anteriormente aplicáveis.

Cláusula 103.^a

Reclassificação

Da aplicação do presente AE, nenhum trabalhador pode ser reclassificado sem o seu acordo.

ANEXO I

Estrutura profissional

Grupos profissionais	Categorias profissionais respectivas
<p>Profissional de produção:</p> <p>Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente, na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem. É classificado de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas numa das categorias profissionais seguintes:</p>	<p>Condutor de meios móveis, condutor de máquinas e aparelhos de elevação, encarregado, fiel de parque, fogueiro, forneiro, laminador, motorista, operador siderúrgico secundário, operador siderúrgico de soluções, operador siderúrgico de sistemas de lubrificação, operador siderúrgico principal, operador de rede de águas, trabalhador auxiliar de fornos, trabalhador especializado de parque, trabalhador auxiliar de produtos planos.</p>
<p>Profissional de manutenção:</p> <p>Desempenha actividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente, de preparação, inspecção, conservação, reparação, recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem. É classificado de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas numa das categorias profissionais seguintes:</p>	<p>Electricista de instalações industriais, rectificador mecânico, serralheiro mecânico.</p>
<p>Profissional de qualidade:</p> <p>Desempenha actividades de controlo de qualidade dos produtos em curso de fabrico e acabados, nomeadamente, de inspecção, auditoria do auto-controlo e classificação do produto, ou de preparação, execução e controlo de ensaios e análises laborais, com vista a garantir a conformidade com as especificações e normas de qualidade em vigor. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem. É classificado de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas numa das categorias profissionais seguintes:</p>	<p>Amostrador, analista de laboratório de química/física, controlador de qualidade.</p>

Grupos profissionais	Categorias profissionais respectivas
<p>Profissional de serviços de apoio:</p> <p>Desempenha actividades de apoio à área industrial, ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem. É classificado de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas numa das categorias profissionais seguintes:</p>	<p>Controlador, desenhador de estudos, desenhador de execução, encarregado, escriturário, fiel de armazém, inspector de prevenção e segurança, operador de consola, operador de informática, programador de trabalho.</p>
<p>Técnico:</p> <p>Desempenha funções de nível mais exigente e complexo dentro da sua área de actividade, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos teórico-práticos consolidados e especializados e ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afectos, respondendo por objectivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos; pela análise e exploração de conjuntos de dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objectivos fixados. É classificado de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas numa das categorias profissionais seguintes:</p>	<p>Preparador de trabalho, técnico administrativo, técnico comercial, técnico de conservação mecânica, técnico de controlo fabril, técnico de controlo de qualidade, técnico de electricidade e electrónica, técnico fabril, técnico de instrumentos, técnico de laboratório.</p>
<p>Técnico especialista:</p> <p>Desenvolve, com elevados conhecimentos teórico-práticos específicos de uma determinada área de actividade, funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afectos, baseado em directivas/planos de acções, sendo controlado pelos resultados. É o especialista da empresa num domínio tecnológico ou de gestão complexo. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objectivos fixados. É classificado de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas numa das categorias profissionais seguintes:</p>	<p>Analista de sistemas, técnico administrativo especialista, técnico comercial especialista, técnico fabril especialista, técnico industrial, técnico de sistemas <i>software</i>, programador informático.</p>
<p>Técnico superior:</p> <p>Possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela empresa, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, cujos efeitos ultrapassam os limites do seu próprio sector, através de acções de investigação, análise e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos. É classificado de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas, numa das categorias profissionais seguintes:</p>	<p>Economista, licenciado, profissional de engenharia, técnico superior especialista.</p>

ANEXO II

Definições de funções das categorias profissionais

Sem prejuízo do estipulado no clausulado deste AE e no anexo I, as descrições de funções a seguir indicadas constituem as tarefas predominantemente executadas na profissão, constituindo esta o objecto do contrato de trabalho, não sendo impeditivo que o trabalhador desempenhe outras tarefas com ela ligadas.

Amostrador. — É o trabalhador que colhe e prepara amostras de materiais e executa ensaios laboratoriais simples.

Analista de laboratório de química/física. — É o trabalhador que realiza ensaios químicos ou físicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas. Assegura os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho. Colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio e faz a manutenção do equipamento que utiliza.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implementar; elabora o respectivo manual de análise; desenha os fluxogramas e prepara conjuntos homogéneos de especificações detalhadas para a programação e respectivos jogos de teste; faz testes para verificar a validade do desenvolvimento da aplicação; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela manutenção das mesmas. Pode ser responsável pela administração do sistema operativo e da rede.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação. — É o trabalhador que conduz pontes rolantes, pórticos com cabinas e gruas de elevação, executando todas as manobras de deslocação, tendo a responsabilidade do material a deslocar.

Condutor de meios móveis. — É o trabalhador que conduz aparelhos de elevação e de transporte e arrumação de materiais e produtos, devendo cuidar da manutenção da máquina que lhe está confiada.

Controlador. — É o trabalhador que prepara, coordena, trata, controla e emite elementos técnicos, estatísticos e outros que sirvam de um modo geral à gestão fabril. Pode proceder ao controlo e recepção de peças, ferramentas ou matérias-primas. Trata do arquivo e expediente inerentes às suas funções.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que procede ao controlo e classificação do produto em curso de fabrico e acabado, de acordo com as especificações das encomendas e sua aplicação. Colabora nas auditorias e apoio ao autocontrolo da produção; pode propor retenções de material ou a sua desclassificação. Recolhe e regista dados relativos aos processos de fabrico e à classificação de produtos e procede à manutenção do equipamento que utiliza.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos, de construção, instalação, equipamento, manutenção ou reparação, consoante o ramo de actividade sectorial. O trabalho é-lhe entregue com indicações dos objectivos finais, não sendo normalmente supervisionado em pormenor. É responsável pela organização do arquivo de documentação técnica de consulta.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que, no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos, decalques, esboços, croquis e levantamentos considerados simples, de acordo com orientações recebidas. Utiliza escalas rigorosas por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos, tendo em vista a realização de um trabalho de desenho técnico de execução para implantações de instalações, equipamentos, estruturas, máquinas, traçados, etc., aplicável ao seu ramo de actividade ou especialidade.

Economista. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias económico-financeiras e de gestão da empresa.

Electricista de instalações industriais. — É o trabalhador que executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagem eléctrica, de alta e baixa tensão; orienta, quando necessário, o assentamento e estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica. Colabora com os técnicos de electricidade e electrónica e na instrumentação.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena, controla e orienta grupos de trabalhadores.

Escriturário. — É o trabalhador que integrado numa área funcional administrativa, executa tarefas de natu-

reza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consulta e conferência de listagens e ou mapas. Com base em normas e procedimentos estabelecidos, aplica técnicas inerentes à área da sua actividade, nomeadamente gestão de pessoal de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela recepção física e controlo de entrada e saída dos materiais a armazenar ou em armazém, bem como pela sua movimentação, manutenção e arrumação.

Fiel de parque. — É o trabalhador que, nos parques fabris, recebe, arruma, identifica, pesa e regista os materiais e produtos. Assegura a sua movimentação interna ou para o exterior, bem como a qualidade das embalagens e a manutenção do parque. Prepara, trata e emite informação relativa aos processos.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de acordo com a regulamentação em vigor nesta matéria; controla a produção de vapor de acordo com as necessidades fabris; controla e regista os consumos de combustíveis; opera a estação de tratamento de águas, bombas de serviço, reguladores, regeneradores e equipamento acessório, para alimentação das caldeiras; executa e orienta diversas reparações, conservações e beneficiações e colabora noutras.

Forneiro. — É o trabalhador que conduz os fornos o mais economicamente, dentro de normas tendentes à obtenção de efeitos pré-estabelecidos e que, para além das funções inerentes à exploração dos mesmos, executa tarefas de controlo e manutenção a elas ligadas, podendo proceder à sua carga e descarga.

Inspector de prevenção e segurança. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a higiene, segurança e prevenção de acidentes, designadamente garantindo a observância das normas de higiene e segurança, quer nos equipamentos e ambiente, quer individualmente; instrui os trabalhadores sobre cuidados e normas a respeitar; detecta anomalias que constituam riscos; acompanha tarefas que constituam situações novas nos hábitos do trabalho.

Laminador. — É o trabalhador que conduz um comando centralizado dum trem de laminagem, tendo a seu cargo as manobras de arranque, ensaio e controlo do produto e do funcionamento dos equipamentos, de acordo com os parâmetros e programas estabelecidos. Assegura a alimentação do trem e a sua manutenção.

Licenciado. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes a diversas áreas de gestão, nomeadamente, recursos humanos, aprovisionamento, comercial e *marketing*, comunicação e outras.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos auto (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda

zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga; verifica diariamente os níveis de óleo e água.

Operador de consola. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, através da consola; prepara o sistema para execução das rotinas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de informática. — É o trabalhador que opera e controla o computador, em especial nos seus órgãos periféricos; substitui o operador de consola em caso de impedimento deste. Actualiza os manuais e rotinas de exploração.

Operador de rede águas. — É o trabalhador que, operando em painéis de comando da estação de bombagem de águas, assegura as tarefas de funcionamento, abastecimento e manutenção dos equipamentos e instalações, elaborando diariamente registos de leitura.

Operador siderúrgico principal. — É o trabalhador que conduz um comando centralizado de uma linha principal de produção, tendo a seu cargo as manobras de arranque, ensaio e controlo do produto e do funcionamento dos equipamentos, de acordo com os parâmetros e programas estabelecidos. Assegura a alimentação da linha e a sua manutenção.

Operador siderúrgico secundário. — É o trabalhador que conduz um comando centralizado de uma linha secundária ou de parte de uma linha principal de produção, tendo a seu cargo as manobras de arranque, ensaio e controlo do produto e do funcionamento dos equipamentos, de acordo com os parâmetros e programas estabelecidos. Assegura a alimentação da linha e a sua manutenção.

Operador siderúrgico de sistemas de lubrificação. — É o trabalhador que assegura condições de funcionamento de um sistema de lubrificação, para o que nomeadamente vigia indicadores, regula válvulas e controla as emulsões.

Operador siderúrgico de soluções. — É o trabalhador que vigia e controla os reservatórios de soluções e banhos, fazendo as adições que julgar necessárias, a partir de normas e indicações do operador principal ou de resultados de análises; zela pelo abastecimento dos diferentes produtos e faz os trabalhos necessários para manter em boas condições os banhos; pode, eventualmente e quando necessário, efectuar as tarefas de limpeza dos tanques.

Programador de trabalho. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos, procede à distribuição de trabalho, utilizando quadros e registos com vista à melhor utilização de mão-de-obra e dos equipamentos, bem como o respeito pelos prazos estabelecidos.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos por ele recolhidos, prepara,

estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar com vista a uma melhor produtividade, melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas, ferramentas e materiais, especificando-os, podendo eventualmente atribuir tempos de execução. Colabora dentro da sua especialidade em medições, orçamentos e na elaboração de memórias descritivas e cadernos de encargos; acompanha a execução dos trabalhos e mantém actualizado o registo biográfico de cada instalação ou equipamento.

Profissional de engenharia. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas actividades de investigação, projecto, técnico-comercial, gestão industrial e outros.

Programador informático. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas e sua preparação para a operação em computador, de harmonia com as especificações da análise; concebe, codifica e implanta as rotinas necessárias ao processamento de dados; realiza e documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e ou mantém programas utilitários necessários às aplicações.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, operando máquina de rectificar ou outra, executa todos os trabalhos de rectificação de peças trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e a ferramenta que utiliza e faz a sua manutenção.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que desmonta, repara, monta, afina e conserva equipamentos mecânicos e ou constrói, modifica peças desses equipamentos, utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas. Pode desempenhar tarefas simples de corte, soldadura e aquecimento com maçarico, quando seja necessário ao desempenho das suas tarefas.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, a partir de orientação e objectivos superiormente definidos, organiza e executa um conjunto de tarefas de natureza administrativa que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; colabora em estudos relativos à função e na preparação de pareceres e decisões.

Técnico administrativo especialista. — É o trabalhador que participa na concepção da organização e racionalização do trabalho administrativo. Colabora na definição de objectivos e no planeamento e programação de actividades administrativas; analisa, estuda e organiza os meios técnicos de actuação, elaborando normas, métodos e procedimentos; orienta ou recolhe, trata, estuda e analisa elementos que lhe permitem dar pareceres fundamentados e que facilitem a tomada de decisões.

Técnico comercial. — É o trabalhador que, a partir de orientações e objectivos superiormente definidos,

organiza e executa um conjunto de tarefas, relativas à contratação de venda e ou de compra de produtos, bens e serviços, que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos. Acompanha o desenvolvimento dos programas e execução dos contratos, mantendo relações comerciais com clientes e ou fornecedores. Colabora em estudos relativos à função e na preparação de pareceres e decisões.

Técnico comercial especialista. — É o trabalhador que participa na concepção, definição de objectivos e programação de actividades da sua especialidade (aprovisionamentos, compras e ou vendas); analisa, estuda e organiza os meios técnicos de actuação, elaborando normas, métodos e procedimentos; mantém regularmente relações comerciais com os agentes intervenientes na contratação de venda e ou compra através de contactos externos e internos, assegurando as melhores condições de mercado. Orienta e ou recolhe, trata, estuda e analisa os elementos que lhe permitam dar pareceres fundamentados que facilitem a tomada de decisões.

Técnico de conservação mecânica. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação mecânica dos equipamentos/instalações fabris, executando os trabalhos mais especializados de reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem dos equipamentos mecânicos, hidráulicos e pneumáticos.

Técnico de controlo fabril. — É o trabalhador que, a partir de orientações e objectivos superiormente definidos, organiza e executa um conjunto de tarefas de informação técnica, estatística e outra relativa à gestão fabril, que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos. Colabora em estudos relativos à função e na preparação de pareceres e decisões.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que assegura o controlo e a classificação do produto em curso de fabrico e acabado, de acordo com as especificações das encomendas e a sua aplicação. Audita e dá apoio ao autocontrolo da produção; procede a retenções de material ou produto acabado para reinspecção, sua desclassificação ou recuperação. Participa em acções de melhoria da qualidade do produto.

Técnico de electricidade e electrónica. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação eléctrica das instalações/equipamentos fabris, executando os trabalhos mais especializados de reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem de máquinas e equipamentos eléctricos, electrónicos e instrumentação.

Técnico fabril. — É o trabalhador que, sob orientação superior, tem por função organizar, adaptar e coordenar tarefas de um sector de produção, nomeadamente, as relativas ao processo, ao produto e à fiabilidade dos equipamentos.

Técnico fabril especialista. — É o trabalhador que, na área da produção, participa na concepção, definição de objectivos e programação de actividades; organiza, coor-

dena e orienta tarefas de maior especialização, aplicando tecnologias mais evoluídas; presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico industrial. — É o trabalhador que, nos domínios da conservação, manutenção ou montagens de instalações, estudos ou outras tarefas especializadas dos sectores de apoio, participa na concepção, definição de objectivos e programação de actividades aplicando tecnologias mais evoluídas; presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de instrumentos. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação de instrumentos de medida, de controlo e de processamento, executando os trabalhos mais especializados de conservação, reparação, montagem, assistência, ajuste e ensaio.

Técnico de laboratório. — É o trabalhador que executa ensaios químicos, físicos e físico-químicos, recorrendo a técnicas mais complexas de análises laboratoriais; redige relatórios de apreciação de resultados. Colabora na definição de normas e procedimentos de carácter técnico. Procede ao estudo e ao aperfeiçoamento de métodos de ensaios laboratoriais.

Técnico de sistemas software. — É o trabalhador que estuda os dispositivos técnicos dos fornecedores com vista a determinar a sua utilidade para a exploração; desenvolve regras ao conceito de normalização de processos técnicos ou rotinas a utilizar pela programação ou pela exploração; gere as bibliotecas de programas e de rotinas utilitárias; é responsável pela geração do sistema de exploração instalado; pode prestar assistência técnica, quer à operação, quer à programação e análise.

Técnico superior especialista. — É o trabalhador que, pela superior experiência e qualificação adquiridas na sua actividade e pela elevada especialização em determinadas áreas de conhecimentos, faz recomendações, elabora pareceres, estudos e análises; participa em equipas de estudo e desenvolvimento da actividade empresarial, podendo receber o encargo de execução de tarefas especializadas; resolve problemas complexos apresentando soluções originais.

Trabalhador auxiliar de fornos. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares de preparação, carregamento e funcionamento dos fornos, mantém ainda limpa a zona de trabalho.

Trabalhador auxiliar de produtos planos. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares do processo de laminagem e tratamento de superfície de produtos planos, colaborando directamente com os laminadores e operadores; auxilia ainda as montagens e mantém limpa a zona de trabalho.

Trabalhador especializado de parque. — É o trabalhador que executa trabalhos de arrumação, contagem e identificação ou embalagem de produtos acabados ou intermédios.

ANEXO III

Estrutura profissional/níveis de enquadramento

Grupos profissionais	Níveis											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Profissional de produção	Trab. esp. parque Trab. aux. fornos Trab. aux. prod. planos.	Cond. máq. ap/ el. 2. ^a Fiel parque 3. ^a Forneiro 3. ^a Laminador 3. ^a Cond. meios móv. 2. ^a Op. sid. secund. 2. ^a Op. sid. soluç. (ETL).	Cond. máq. ap/ el. 1. ^a Fiel parque 2. ^a Forneiro 2. ^a Laminador 2. ^a Motorista Cond. meios móv. 1. ^a Op. sid. secund. 1. ^a Op. sid. sist. lub. ... Op. sid. soluç. (galv.).	Cond. máq. ap/ el. p. Fiel parque 1. ^a Fogueiro 1. ^a Forneiro 1. ^a Laminador 1. ^a Op. rede águas ... Cond. meios móv. p. Op. sid. principal I	 Op. sid. principal II	Encarregado						
Profissional de manutenção		E. I. I. 3. ^a Rect. mecânico 3. ^a Ser. mecânico 3. ^a ..	E. I. I. 2. ^a Rect. mecânico 2. ^a Ser. mecânico 2. ^a	E. I. I. 1. ^a Rect. mecânico 1. ^a Ser. mecânico 1. ^a	E. I. I. p. Rect. mecânico p. Ser. mecânico p. ...							
Profissional de qualidade		Analista lab. f/q 3. ^a Amostrador 2. ^a ...	Analista lab. f/q 2. ^a Amostrador 1. ^a ... Control. qualid. 2. ^a	Analista lab. f/q 1. ^a Control. qualid. 1. ^a	Analista lab. f/q p. Control. qualid. p.							
Profissional de serviços de apoio		Controlador 3. ^a ... Escriturário 3. ^a ... Fiel armazém 3. ^a	Controlador 2. ^a ... Desenhador exec. 2. ^a Escriturário 2. ^a ... Fiel armazém 2. ^a	Controlador 1. ^a ... Desenhador exec. 1. ^a Escriturário 1. ^a ... Fiel armazém 1. ^a Insp. segurança ...	Controlador p. ... Des. estudos I Escriturário p. Fiel armazém p. ... Insp. segurança p. Prog. trabalho Prep. trab. 2. ^a	Des. estudos II Encarregado Op. inform. 1. ^a ... Prep. trab. 1. ^a	Op. consola					
Técnico					Téc. cons. mec. 3. ^a Téc. c. fabril 3. ^a ... Téc. c. qual. 3. ^a ... Téc. e. e. 3. ^a Téc. lab. 3. ^a Téc. fabril 3. ^a Téc. instrum. 3. ^a ...	Téc. cons. mec. 2. ^a Téc. c. fabril 2. ^a ... Téc. c. qual. 2. ^a ... Téc. e. e. 2. ^a Téc. lab. 2. ^a Téc. fabril 2. ^a Téc. adm. 2. ^a Téc. comerc. 2. ^a ... Téc. instrum. 2. ^a ...	Téc. cons. mec. 1. ^a Téc. c. fabril 1. ^a ... Téc. c. qual. 1. ^a ... Téc. e. e. 1. ^a Téc. lab. 1. ^a Téc. fabril 1. ^a Téc. adm. 1. ^a Téc. comerc. 1. ^a ... Téc. instrum. 1. ^a ...					
									Anal. sist. I	Anal. sist. II		

Grupos profissionais	Níveis											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Técnico especialista							Téc. fab. esp. 3. ^a ... Téc. industr. 3. ^a ...	Prog. inf. 2. ^a Téc. adm. esp. 2. ^a ... Téc. com. esp. 2. ^a ... Téc. fab. esp. 2. ^a ... Téc. industr. 2. ^a ...	Prog. inf. 1. ^a Téc. adm. esp. 1. ^a ... Téc. com. esp. 1. ^a ... Téc. fab. esp. 1. ^a ... Téc. industr. 1. ^a ... Tec. sist. soft. 1.			
Técnico superior							Economista I Licenciado I Prof. eng. I Prof. eng. 1-A	Economista II Licenciado II Prof. eng. II Prof. eng. 1-A	Economista III Licenciado III Prof. eng. III Prof. eng. 1-A	Economista IV Licenciado IV Prof. eng. IV Téc. sup. esp. I	Economista V Licenciado V Prof. eng. V Téc. sup. esp. II	Economista VI Licenciado VI Prof. eng. VI Téc. sup. esp. III

ANEXO IV

Tabela salarial — 1998

Níveis	Remuneração mínima mensal
01.0	87 300\$00
01.1	90 300\$00
02.0	95 000\$00
02.1	97 900\$00
03.0	100 700\$00
03.1	102 700\$00
04.0	105 000\$00
04.1	110 800\$00
05.0	117 000\$00
05.1	124 300\$00
06.0	132 000\$00
06.1	140 900\$00
07.0	148 100\$00
07.1	161 400\$00
08.0	174 200\$00
08.1	187 600\$00
09.0	200 600\$00
09.1	230 200\$00
09.2	245 200\$00
10.0	260 100\$00
10.1	282 500\$00
10.2	303 000\$00
11.0	305 000\$00
11.1	327 300\$00
11.2	345 000\$00
12.0	347 500\$00
12.1	365 000\$00
12.2	389 500\$00

Subsídio de refeição: 1250\$.

Limite subsídio transporte: 5750\$.

Pela LUSOSIDER — Aços Planos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;

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

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

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

Lisboa, 28 de Janeiro de 1998. — Pelo Secretariado,
Álvaro António Branco.

Entrado em 4 de Fevereiro de 1998.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1998, a fl. 106 do livro n.º 8, com o n.º 13/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a GERMEN — Moagem de Cereais, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a GERMEN — Moagem de Cereais, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que estão a prestar trabalho na fábrica de Aveiro (Companhia Aveirense de Moagens, S. A.) e representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — A tabela salarial, anexo III e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1997.
- 5 —
- 6 —

- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições previstas no anexo III será acrescida uma diuturnidade no valor de 4000\$ mensais por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 —

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a um subsídio de refeição no valor de 600\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

- 2 —

ANEXO III

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico de fabrico de moagem	105 200\$00
II	Analista	93 700\$00
III	Ajudante técnico de fabrico de moagem ... Fiel de armazém	84 500\$00
IV	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Motorista de pesados Pedreiro de 1. ^a	81 700\$00
V	Auxiliar de laboração Ensacador	78 800\$00
VI	Distribuidor Pedreiro de 2. ^a	76 700\$00
VII	Auxiliar de armazém	65 000\$00
VIII	Empacotadeira/empacotador	59 100\$00

Aveiro, 12 de Novembro de 1997.

Pela GERMEN — Moagem de Cereais, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Fevereiro de 1998.

Depositado em 12 de Fevereiro de 1998, a fl. 107 do livro n.º 8, com o n.º 15/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

