

Boletim do Trabalho e Emprego

23

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 16,72

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 23	P. 3353-3528	22-JUNHO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3357
Organizações do trabalho	3493
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- | | |
|---|------|
| — Aviso de projecto de regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos | 3357 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adeegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros | 3359 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESE — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias | 3360 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|---|------|
| — CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Norte) — Revisão global | 3361 |
| — CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras | 3382 |
| — ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outros — Revisão global | 3384 |
| — ACT entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras | 3416 |
| — AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Revisão global | 3417 |
| — AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global | 3453 |
| — AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a FEVICOM — Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro — Alteração salarial e outras | 3489 |

— AE entre a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche — Berlenga, L. ^{da} , e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras	3492
— Acordo de adesão entre a General Maritime Management (Portugal), L. ^{da} , e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca ao ACT entre a PORTLINE, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca	3493

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores dos Impostos — STI — Alteração	3493
— FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN — Alteração	3506
— Assoc. Sindical dos Oficiais de Justiça — ASOJ — Cancelamento	3512

II — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ATP — Assoc. Têxtil e Vestuário de Portugal — Alteração	3513
— ACIST — Assoc. de Comerciantes e Instaladores de Sistemas de Telecomunicações — Alteração	3513
— Assoc. Nacional das Empresas Têxteis — ANET — Cancelamento	3513

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— Assoc. Comercial de Portimão	3513
— Assoc. Nacional das Ind. de Têxteis-Lar	3514

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Editorial do Ministério da Educação	3514
---	------

II — Identificação:

— Editorial do Ministério da Educação	3527
— Empresa do Bolhão, S. A.	3527
— Banco BPI, S. A. (Comissão e subcomissões)	3527

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— Dyn'aero Ibérica, S. A.	3528
--------------------------------	------



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos

Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 579.º e do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Governo proceder à emissão de regulamento de condições mínimas para actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos abrangidos pela portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003, e alterada por portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso, podem os interessados no presente procedimento deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 3 de Junho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica, negocial ou administrativa, são reguladas pela portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003. A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição foram actualizadas através da portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004.

A preparação da portaria de 2002 foi demorada e, por isso, as respectivas retribuições mínimas tiveram efeitos desde 1 de Janeiro desse ano. No ano seguinte, a actualização das retribuições mínimas foi igualmente demorada, sendo a portaria publicada já em 2004, embora as respectivas retribuições mínimas tivessem efeitos desde 1 de Janeiro de 2003.

2 — A FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços requereram a actualização do referido instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Verificando-se os pressupostos de emissão de regulamento de condições mínimas previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho, dada a inexistência

de associações de empregadores e a impossibilidade de recurso a regulamento de extensão, em virtude da diversidade das actividades a abranger e a ocorrência de circunstâncias sociais e económicas que o justificam, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, por despacho de 4 de Março de 2005, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2005, determinou a constituição da comissão técnica prevista no n.º 2 do artigo 579.º do Código do Trabalho.

A comissão técnica foi composta por representantes de:

Ministério da Administração Interna;
Ministério da Economia e da Inovação;
Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;
Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações;
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social;
Ministério da Cultura;
Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços;
Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias;
Confederação dos Agricultores de Portugal;
Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;
Confederação da Indústria Portuguesa.

4 — As associações sindicais representadas na comissão técnica preconizaram, nomeadamente, a actualização das retribuições mínimas e do subsídio de refeição, a redução da duração do trabalho e o aumento do período de férias.

As confederações de empregadores pronunciaram-se apenas sobre a actualização das retribuições mínimas e do subsídio de refeição, em termos diferenciados mas preconizando maioritariamente a actualização das retribuições em 2,5 % e do subsídio para € 2,50.

Não existem fundamentos relevantes para, neste momento, diminuir a duração do trabalho ou aumentar o período de férias dos trabalhadores administrativos. Procede-se, por isso, apenas à actualização da tabela de retribuições mínimas e do subsídio de refeição.

5 — A actualização das retribuições mínimas tem em consideração que as actualmente em vigor se reportam a 1 de Janeiro de 2003. Desde então, apenas as retribuições mínimas mensais garantidas de 2004 e 2005 determinaram aumentos de retribuição em relação às categorias do nível inferior da tabela salarial.

O presente projecto propõe a actualização das retribuições mínimas segundo critérios similares aos adoptados nas portarias anteriores.

Por um lado, tem-se em consideração os aumentos médios das tabelas salariais das convenções colectivas publicadas em 2003 (2,9 %) e 2004 (2,9 %). A circunstância de as retribuições mínimas da portaria não poderem ter eficácia retroactiva [alínea c) do n.º 1 do artigo 533.º do Código do Trabalho] justifica que se tenha ainda em consideração o aumento médio das tabelas salariais das convenções publicadas no 1.º trimestre de 2005. A projecção deste último acréscimo para o período até Julho deste ano e os aumentos dos dois anos anteriores apontam para um acréscimo de cerca de 7,6 %.

Tem-se em conta que as categorias do nível inferior da tabela salarial beneficiaram das duas últimas actua-

lizações da retribuição mínima mensal garantida, ambas com efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano. Este facto, aliado à intenção de não reduzir o leque salarial, determina que se mantenha a retribuição mínima mensal garantida para o nível inferior da tabela salarial.

Ponderou-se também que, entre Janeiro de 2003 e Abril de 2005, a inflação foi de 6,3 %, que será compensada com o acréscimo previsto da tabela salarial.

Tem-se ainda em consideração que, segundo a informação estatística mais recente disponível, em Outubro de 2002, as empresas abrangidas pela portaria pagavam aos trabalhadores das diversas categorias previstas, com excepção de uma categoria, retribuições de base efectivas em média superiores às do projecto de tabela salarial.

Atendendo a este conjunto de elementos, o projecto de tabela salarial corresponde a um aumento médio de 7,3 %

O subsídio de refeição é actualizado para € 2,50, correspondendo a um aumento de 15,7 %. Aquele montante continua a ser próximo dos mais baixos previstos nas convenções colectivas que consagram idêntica prestação e segue a tendência da contratação colectiva de actualizar o subsídio de refeição em percentagens superiores às das retribuições.

6 — A emissão do regulamento de condições mínimas terá o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e de promover, na medida do possível, a aproximação das condições de concorrência.

7 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas do regulamento de condições mínimas, exigidas pelo artigo 578.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a sua emissão.

8 — Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, a actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos compete aos respectivos governos regionais.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos

Ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelos Ministros de Estado e da Administração Interna, da Economia e da Inovação, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, do Trabalho e da Solidariedade Social e da Cultura, o seguinte:

O n.º 1 do artigo 11.º, o artigo 18.º e o anexo III da portaria de regulamentação do trabalho dos trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003, e alterada por portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 11.º

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de refeição no valor de € 2,50 por cada dia completo de trabalho prestado.

2 —
3 —

Artigo 18.º

Entrada em vigor

A presente portaria entra em vigor, no continente, no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

ANEXO III Retribuições mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Director de serviços Secretário-geral	854,10
II	Analista de informática Contabilista/técnico oficial de contas Inspector administrativo	834,60
III	Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro	758,40
IV	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico Técnico de computador Técnico de contabilidade Técnico de estatística Técnico de recursos humanos	634,90
V	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras ... Documentalista Planeador de informática de 1.ª Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor	592,90
VI	Assistente administrativo de 1.ª Caixa Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª ... Planeador de informática de 2.ª	531
VII	Assistente administrativo de 2.ª Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª ... Recepcionista de 1.ª	487,50
VIII	Assistente administrativo de 3.ª Cobrador de 2.ª Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2.ª Operador de tratamento de texto de 1.ª ... Recepcionista de 2.ª Telefonista de 1.ª	450,80
IX	Assistente administrativo de 3.ª (até um ano) Contínuo de 1.ª Guarda de 1.ª Operador de tratamento de texto de 2.ª ... Porteiro de 1.ª Recepcionista de 2.ª (até quatro meses) ... Telefonista de 2.ª	390,70
X	Contínuo de 2.ª Guarda de 2.ª Porteiro de 2.ª Trabalhador de limpeza	374,70

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 3 de Junho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca (distrito de Viseu), Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro (distrito de Aveiro), Seia, Mantegais, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel (distrito da Guarda), se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1448, dos quais 242 (16,71 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 114 (7,87 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,7 % às convencionais.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, constatou-se que são as empresas do escalão

entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente o subsídio de turno, as diuturnidades, as ajudas de custo, o abono para falhas e o subsídio de alimentação, com um acréscimo, respectivamente, de 2,63 %, 2,73 %, 2,68 % a 2,94 %, 1,92 % e 6,25 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Não obstante a área da convenção se limitar à zona centro/sul do território do continente, a presente extensão, uma vez verificada identidade ou semelhança económica e social, aplicar-se-á em todo o território do continente tendo em conta, por um lado, anteriores extensões desta convenção e a consequente uniformização das condições de trabalho do sector e, por outro lado, o facto de não existirem associações de empregadores que representem as adegas cooperativas da zona norte do País.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que se dediquem à produção e comercialização de vinho não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que se dediquem à produção e comercialização de vinho filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias — alteração salarial e outras e texto consolidado, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 3 de Junho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes, que se dediquem à mesma actividade (fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios).

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2003. Os trabalhadores a tempo completo do sector, excluídos os praticantes e aprendizes, são cerca de 217, dos quais 63 (29 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que

30 (13,8%) têm retribuições inferiores às da convenção em mais de 7%.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, verifica-se que são as empresas que empregam até 20 trabalhadores as que apresentam um maior número de trabalhadores situados no escalão em que as retribuições praticadas mais se distanciam das retribuições convencionais.

As retribuições dos níveis X, XI e XII da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior.

As alterações da convenção actualizam a prestação pecuniária correspondente ao subsídio de refeição, com um acréscimo de 12,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promoção da aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores. Assim, por se encontrarem verificadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITEC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITEC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações outorgantes que exerçam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes que prosigam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis X, XI e XII da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Norte) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila

Real e Viseu e obriga, por um lado, as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste contrato é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas respectivamente nos n.ºs 2 ou 3 desta cláusula.

5 — Por «denúncia» entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a contar do prazo fixado no n.º 6.

9 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Novembro de 2004.

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

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 10.^a, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência, poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos à excepção da remuneração.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que asse-

gurem o funcionamento dos serviços urgentes e essenciais.

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

3 — A secção sindical de empresa é o conjunto dos trabalhadores de uma empresa ou unidade de produção filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas nos n.ºs 2 e 3.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação recebida pela entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

7 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalho referidos no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores. Os delegados sindicais, na distribuição dos documentos referidos, não perturbarão a normal laboração da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados.

2 — Será permitida a entrada dos membros das direcções dos sindicatos, ou seus representantes devidamente credenciados, nas instalações da empresa, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — No exercício das suas funções sindicais, os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa.

4 — Salvo o estipulado na cláusula 28.^a, os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais, designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste contrato varia consoante o número total de trabalhadores e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 15 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 16 a 29 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 30 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Com mais de 100 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados.

3 — Com vista ao início do exercício das funções sindicais, as direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos, e ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer ou investigar, nas condições que vierem a ser fixadas por lei, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho e outras sobre os trabalhadores;
- b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, quando forem solicitados;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantilário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas suple-

mentares ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis;

- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis.

Cláusula 9.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem, fora do horário normal de trabalho, reunir-se com a entidade patronal sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 10.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, nos termos da lei e para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2 — Cada dirigente dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho, mantendo o direito à retribuição, salvaguardando-se situações diversas já em vigor nas empresas, quanto aos dirigentes que delas já usufruírem à data da presente revisão.

3 — Os trabalhadores que têm direito ao crédito de horas estipulado por esta cláusula, sempre que o pretendam utilizar, devem comunicá-lo à entidade patronal por escrito e com a antecedência mínima de um dia, salvo em casos de urgência, em que a comunicação será efectuada nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificar, devendo, em qualquer dos casos, comunicar esse facto com a antecedência possível ao seu superior hierárquico directo.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em

igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes, a fim de se proporcionar a sua promoção ou melhoria das condições de trabalho.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através das novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos neste contrato.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado de exame deve ser registado em ficha apropriada.

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar o escalão ou grau profissional por este adquiridos ao serviço das empresas abrangidas por este contrato, desde que no acto de admissão o trabalhador dê por escrito conhecimento à nova entidade patronal das referidas condições.

5 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver participação de, pelos menos, 10% do capital social da outra, deverá ser contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

6 — No acto de admissão deverão, pelo menos, o escalão ou grau profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar do documento escrito, a que o trabalhador deverá dar o seu acordo, também por escrito. Nesse documento deverá ainda constar, por forma inequívoca, o regime de horário normal e ou por turnos em que o trabalhador irá trabalhar inicialmente e, bem assim, se ele poderá vir a mudar de regime e em que condições.

7 — Sem prejuízo do disposto na lei sobre o dever de informação, sempre que existam deverão ser fornecidos aos trabalhadores os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 12.^a

Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes fica obrigado a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão, salvo acordo por escrito em contrário.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer de junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido pelo menos na sua anterior categoria

com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, salvo se houver actuação dolosa por parte do trabalhador.

3 — O trabalhador readmitido para o mesmo escalão ou grau não está sujeito ao período experimental.

4 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato anterior tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — Para a generalidade dos trabalhadores a admissão é sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso de trabalhadores admitidos para os escalões de chefia e especialista, poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 180 dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de sete dias, cessando imediatamente o trabalho, com o pagamento da retribuição, como se estivesse ao serviço até ao fim deste período.

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

6 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

7 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente se o trabalhador tiver dado conhecimento por escrito da situação ao novo empregador.

Cláusula 14.^a

Admissão e promoção para cargos de chefia

Os cargos de chefia de secções fabris passarão a ser desempenhados por trabalhadores livremente escolhidos pela empresa nos respectivos ramos industriais ou afins ou ainda devidamente habilitados em escolas técnicas nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 15.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

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

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 16.^a

Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos a termo, certo ou incerto, nos termos da lei.

2 — As admissões efectuadas em contravenção ao disposto no número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como admissões definitivas desde a data da entrada do trabalhador ao serviço.

3 — Os trabalhadores admitidos mediante contrato a termo não poderão ser contratados em condições inferiores às previstas neste contrato, na parte aplicável, sendo-lhes devidas as férias e os subsídios de férias e de Natal proporcionais ao trabalho prestado.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a este limite.

Cláusula 17.^a

Definição de categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 18.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é da competência e responsabilidade da entidade patronal e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e manutenção de condições de aprendizagem para as profissões que o permitam e a informação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — Para cumprimento do disposto nos números anteriores, a entidade patronal deverá, quando possível, estabelecer meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, a suas expensas.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, se realizada dentro do horário normal de trabalho.

5 — Se a formação profissional ocorrer para além do horário de trabalho e desde que não exceda duas horas diárias, será paga como trabalho normal.

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior ou a grau superior dentro do mesmo escalão ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 20.^a

Antiguidade e certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão conta-se para efeitos de qualificação profissional, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que abrangida por este contrato.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que o trabalhador nela tenha realizado, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento em que foi ministrado.

Cláusula 21.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

As entidades patronais são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 22.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos, relativos aos seus associados, que se relacionem

com o cumprimento do presente contrato colectivo;

- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar certificados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, onde constem, além do escalão profissional, a data de admissão e a respectiva retribuição, devidamente autenticadas com selo ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 75.^a;
- h) Segurar todos os trabalhadores, nos termos da lei;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Descontar e enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respectivos mapas de quotização total e devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de delegados;
- k) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- l) Não exigir o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou do código deontológico aprovado pela entidade competente;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do acto não doloso praticado no exercício das suas funções, na medida em que tal justifique, toda a assistência judicial necessária.

Cláusula 23.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos previstos na lei;

- d) Em caso algum baixar o escalão ou grau profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos na actividade contratada, salvo casos de arranques, reparações e paragens técnicas das instalações em relação aos trabalhos realizados na instalação onde o trabalhador presta serviço;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 25.^a a 27.^a deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto neste contrato colectivo;
- k) A prática do *lockout*;
- l) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 24.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 23.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática de actos previstos na cláusula 23.^a

Cláusula 25.^a

Transferência do local de trabalho — Princípio geral

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

Cláusula 26.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Havendo prejuízo sério, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa, recebendo a indemnização prevista na lei.

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

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Não obrigando a mudança de residência, mas se da transferência do local de trabalho resultar um aumento do custo de transporte do trabalhador, a empresa providenciará o transporte ou suportará esse acréscimo.

6 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e seu agregado familiar, mobiliário e outros como também suportará o aumento do custo da renda de habitação, salvo acordo em condições globais iguais ou superiores.

Cláusula 27.^a

Transferências individuais

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

2 — Estas transferências só são permitidas se não houver prejuízo para o trabalhador ou, havendo-o, com o seu acordo.

3 — A transferência do trabalhador nos termos dos números anteriores será feita de acordo com os n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 28.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- c) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- g) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com o da empresa, salvo autorização expressa desta;
- h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que seja subs-

tituído ou sem que o responsável da instalação tenha tornado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas ou instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos dos trabalhadores com a competência que por aquela lhe for atribuída.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação e organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical de empresa, a comissão intersindical de empresa ou o sindicato, na falta destes.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta horas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, entre as 12 e as 15 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato.

5 — Na parte média de cada um dos períodos referidos no n.º 3, os trabalhadores têm direito a uma pausa de dez minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos serão organizados nos termos da lei e, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No regime de três turnos, a sobreposição só é admitida pelo tempo indispensável a uma ordenada rendição e à execução de tarefas necessárias e imprescindíveis à laboração normal programada, ouvindo-se os delegados sindicais sempre que as circunstâncias o permitam.

4 — A duração média de trabalho efectivamente prestado em regime de laboração contínua, calculada sobre um período máximo de cinco semanas, não poderá ultrapassar os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

5 — No regime de três turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a trinta minutos, será contado como tempo de trabalho efectivo, desde que permaneçam no local habitual de trabalho ou próximo dele, de modo a poderem ser chamados a prestar o trabalho normal em caso de necessidade.

6 — No regime de dois turnos rotativos, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se a empresa assegurar, sem sobrecarga de trabalho para os restantes trabalhadores, a substituição do trabalhador durante o intervalo para refeição ou descanso.

7 — A entidade patronal obriga-se a afixar a escala de turnos, devidamente visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor.

8 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos. Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, retomar-se-á logo que possível o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal e por esta aceites, com a antecedência de vinte e quatro horas do início de turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Qualquer trabalhador que comprove, através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina do trabalho e do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará, sempre que possível, ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço efectivo em regime de turnos poderá passar ao regime de horário normal se, por acordo da empresa com os delegados sindicais ou a comissão sindical da empresa, for reconhecida essa possibilidade.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do presente contrato pode ser imposto

contra a sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se, no acto de admissão, tiver dado o seu acordo, por escrito, à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime ou se tal constar nas informações referidas no n.º 7 da cláusula 11.^a

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

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

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

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, desde que este esteja impedido de utilizar o transporte normal, ou se este tiver uma cadência superior a uma hora.

Cláusula 33.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e em dia de descanso complementar ou feriado, nos 90 dias seguintes, sempre sem prejuízo da retribuição normal.

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

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

4 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte nas condições previstas no n.º 3 da cláusula anterior.

5 — Ficam salvaguardadas as práticas mais favoráveis já existentes nas empresas para os trabalhadores ao serviço das mesmas à data da presente revisão, especificamente o trabalho prestado ao domingo.

Cláusula 34.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder:

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

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

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

3 — Às mulheres que se encontrem ao serviço das empresas à data da entrada em vigor desta revisão só é permitida a prestação de trabalho entre as 23 e as 6 horas com o seu acordo por escrito.

Cláusula 36.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados no lapso de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria superior, nas condições do número anterior.

3 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto no caso previsto na parte final do número seguinte, com a necessária adaptação.

4 — Terminado o impedimento e verificando-se a caducidade do contrato com o substituído, o substituto passará à categoria daquele, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a sua substituição, a menos que a entidade patronal, ouvidos os trabalhadores da secção, reconheça a inaptidão para o preenchimento definitivo do lugar.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 37.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada profissional. Na falta desta definição entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

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

Cláusula 38.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 39.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas dos transportes na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto, quando prestam serviço no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento calculado como horas suplementares do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui ao cômputo anual de horas suplementares;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo coeficiente 0,24 sobre o preço do combustível utilizado, quando o trabalhador utilize a sua própria viatura.

2 — Em alternativa ao disposto nas alíneas do número anterior, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar num montante global, a título de ajudas de custo.

Cláusula 40.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 38.^a

Cláusula 41.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

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

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

Cláusula 42.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula 40.^a:

- a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte em serviço, no local, alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação, devidamente documentados;
- c) Ao pagamento calculado como horas suplementares de tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui no cômputo anual de horas suplementares;
- d) No continente, ao pagamento das despesas de transporte de e para o local habitual de descanso quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;

- e) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea *d*) da cláusula 39.^a;
- f) Ao pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou doença grave do cônjuge, companheiro(a), filhos ou pais.

2 — Os pagamentos referidos nas alíneas *b*) a *e*) do número anterior poderão ser substituídos por um montante global, a título de ajudas de custo, se nisso acordarem a entidade patronal e o trabalhador.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida até à chegada ao local de trabalho.

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

Cláusula 43.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá o direito às regalias previstas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 42.^a e terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, é obrigado a avisar no mais curto lapso de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

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

5 — Em caso de morte do trabalhador em grandes deslocações, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 44.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 45.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

Sempre que os trabalhadores deslocados gozem férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhes-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo de férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período de tempo não inferior a seis meses.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Definição de retribuição

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

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas, bem como quaisquer gratificações esporádicas suplementares concedidas pela entidade patronal.

4 — O subsídio de turno e a remuneração especial por trabalho nocturno consideram-se como retribuição se revestirem carácter de regularidade.

5 — Fará parte dos subsídios de férias e de Natal, além da retribuição, a média mensal do subsídio de turno dos últimos 12 meses, salvo se tiver trabalhado em regime de turnos, pelo menos, seis meses, caso em que será considerada, para os mesmos efeitos, a média desses meses.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o respectivo escalão ou grau profissional, o número de inscrição na segurança social, o período de trabalho a que corresponde relativas ao trabalho normal, horas suplementares, trabalho em dia de descanso semanal, complementar ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber, bem como informação sobre o seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.

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

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

Cláusula 48.^a

Remuneração do serviço de prevenção

1 — Quando tal se justifique e haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, pode ser criado um serviço de prevenção, para substituição de trabalhadores que, inesperadamente, faltem ao serviço.

2 — Esse acordo, a existir, deverá prever a remuneração dos trabalhadores que forem abrangidos por esse serviço de prevenção.

Cláusula 49.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 100 % nos dias normais de trabalho.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração normal de trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 50.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado é remunerado pelo triplo da retribuição normal.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal é considerado trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à entidade patronal e sem prejuízo de prática mais favorável na empresa.

3 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 52.^a

Retribuição de trabalho nocturno

O trabalho nocturno como definido no n.º 1 da cláusula 35.^a é remunerado com 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 53.^a

Refeitório e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,10 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

3 — O subsídio referido no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição e desde que o período em falta seja justificado.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar, sem prejuízo dos dias como tal previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 55.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato os seguintes:

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

2 — No regime de laboração contínua, quando os feriados coincidam com os dias de descanso, esses feriados serão gozados no 1.º dia útil que se lhe seguir.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 56.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de 22 dias úteis, salvo o eventual acréscimo previsto na lei.

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

3 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de serviço, no máximo de 20 dias úteis.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo interesse em contrário do trabalhador.

5 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, o trabalhador terá direito a marcar metade do período de férias, sem prejuízo das necessidades de laboração.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas em dois períodos, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — Sempre que possível, os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

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

Cláusula 57.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

Salvo os casos previstos na cláusula 59.^a e no n.º 4 da cláusula 67.^a, o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 58.^a

Incumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao

trabalhador, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador ao gozo efectivo de férias assim que tal for possível ou, não o sendo, ao triplo da retribuição.

2 — Sendo possível o gozo das férias no decurso do ano civil em que deverão ser gozadas, o trabalhador comunicará à entidade patronal, por escrito, que pretende gozá-las e receber o dobro da indemnização.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 59.^a

Regime especial de férias

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal substituir o regime de férias fixado na cláusula 56.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa, até 22 dias úteis, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — A adopção do regime previsto no número anterior deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores interessados até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas. Em caso de desacordo, cabe à entidade patronal marcar as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 60.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo. A empresa reserva-se o direito de confirmar a situação da doença.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até a acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O novo período de férias será marcado de acordo com o n.º 5 da cláusula 56.^a, podendo no entanto ser gozado, por indicação médica, logo que acabe o período de doença.

5 — Se na data indicada para início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio

quando a doença terminar, podendo, no entanto, recebê-lo na data indicada para início das férias, se assim o desejar. O trabalhador receberá, porém, as importâncias correspondentes se entretanto passar à situação de reforma.

Cláusula 61.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

Cláusula 62.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras.

Cláusula 63.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 64.^a

Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa e ou por telefone.

3 — As faltas previstas no número anterior deverão ser comunicadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo caso de força maior, em que serão comunicadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 65.^a, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão

da entidade patronal. Este impresso é fornecido pela empresa.

Cláusula 65.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, e irmão ou cunhados, ou ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- e) Impossibilidade de prestação de trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) Ausência dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste contrato;
- h) Ausência dos candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da lei;
- j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- l) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, precedido de autorização da entidade patronal;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

3 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que foi solicitada ou a sua manifesta insuficiência implica a injustificação das faltas.

4 — O regime para o casamento aplica-se às situações fácticas, publicamente notórias, desde que o trabalhador comunique à entidade patronal o nome do(a) companheiro(a) a quem serão atribuídos os direitos previstos nesta cláusula, excluindo, neste caso, o cônjuge legítimo, se o houver e seus familiares.

Cláusula 66.^a

Consequência das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas e) por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, e l) da cláusula 65.^a, as faltas dadas ao abrigo da alínea g) da mesma cláusula na parte em que excederem os créditos de horas previstos na cláusula 10.^a e ainda as que por lei sejam como tal qualificadas quando superiores a 30 dias.

3 — Exceptuam-se ainda as faltas dadas nos termos do disposto na alínea h) da cláusula anterior, que conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 67.^a

Consequência de faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas não justificada é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — A entidade patronal poderá ainda descontar no período de férias as faltas injustificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitem, se o trabalhador expressamente assim o preferir.

4 — O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 68.^a

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 71.^a

Procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar segue o regime previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 72.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Esta matéria rege-se-á pelo disposto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação.

2 — A entidade patronal deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

Cláusula 73.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem a justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade patronal e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade patronal.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º do Código do Trabalho, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II do mesmo Código.

8 — A entidade patronal não pode opor-se à reintegração prevista no n.º 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

9 — É ainda aplicável o disposto no artigo 98.º da Regulamentação do Código do Trabalho.

10 — Pressupõe-se abusivo o despedimento de delegados, dirigentes sindicais e elementos da comissão de trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo havendo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — É também válido o contrato de trabalho celebrado com menores que não tenham completado 16 anos de idade ou não tenham concluído a escolaridade obrigatória, se houver autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição escrita dos seus representantes legais.

4 — A entidade patronal deverá, na medida das possibilidades, evitar que os menores prestem trabalho em condições que possam prejudicar o seu normal desenvolvimento.

5 — Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores com idade inferior a 16 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas, enquanto os menores com idade igual ou superior a 16 anos não podem prestar trabalho antes das 7 e depois das 22 horas.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Os direitos especiais dos trabalhadores-estudantes são os que decorrem do estatuto de trabalhador-estudante previsto na lei.

Cláusula 76.^a

Regulamento interno

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, a entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou o número de trabalhadores ao seu serviço o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos de onde constem as normas de organização do trabalho, a cujo conteúdo deve dar publicidade, afixando-os na sede da empresa e nos locais de trabalho.

2 — O regulamento interno só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO XII

Segurança social e outras regalias

Cláusula 77.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente

1 — Quando um trabalhador se veja impedido de prestar trabalho por motivo de doença ou acidente, manterá o direito ao pagamento mensal de retribuição, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou interpolados, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, complementando a entidade patronal a diferença entre a retribuição líquida e o subsídio da segurança social ou a comparticipação da companhia seguradora a que o trabalhador tenha direito, mas sem prejuízo do n.º 5 desta cláusula.

2 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa passado pelo médico da segurança social.

3 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa.

4 — Este subsídio poderá não ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivo fundamentado, a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, a expensas desta.

5 — Da aplicação da legislação que estabeleça um montante do subsídio de doença a pagar pela segurança social não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

Cláusula 78.^a

Incapacidade permanente

1 — Salvo o disposto no n.º 5, a entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador que contraia ao seu serviço incapacidade permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio complementar igual à diferença entre a retribuição total que este receberia se estivesse ao serviço e 1/12 da pensão anual arbitrada em razão desses acidentes ou doença, embora o trabalhador possa receber, por remição, a indemnização total.

2 — Se o trabalhador for deslocado, ouvidos os delegados sindicais, para outro posto de trabalho, de igual ou superior categoria, onde exerça com plena eficiência as funções a ele inerentes, a entidade patronal é obrigada a satisfazer-lhe a retribuição total correspondente a essa categoria.

3 — Se, além da pensão por redução da sua capacidade de trabalho proveniente do seguro em acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador receber qualquer indemnização exclusivamente devido à sua deficiência física, essa indemnização não é levada em conta para efeitos do n.º 1.

4 — A retribuição referida no n.º 1 será sempre actualizada para o valor mínimo do salário da categoria que o trabalhador tinha à data em que a incapacidade for contraída.

5 — A entidade patronal obriga-se a assegurar ao trabalhador um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física, desde que possível.

6 — O trabalhador que passe à situação de reforma em virtude de a incapacidade ser total ou permanente terá direito a um subsídio complementar igual à diferença entre a remuneração mínima correspondente à sua categoria profissional e 1/12 da soma das pensões anuais de incapacidade e invalidez ou velhice que lhe forem atribuídas, sem prejuízo do estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

7 — O trabalhador é obrigado a requerer a reforma, logo que tenha possibilidades de o fazer, sob pena de lhe ser suspenso o subsídio complementar estabelecido nesta cláusula.

Cláusula 79.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, pagando o diferencial entre esta e a comparticipação da companhia seguradora ou o subsídio da segurança social.

2 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa.

3 — A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 80.^a

Legislação aplicável

As entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor, sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 81.^a

Doenças súbitas

À entidade patronal compete estabelecer esquemas de comunicação e vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos, de forma que possam ser detectadas o mais rapidamente possível doenças súbitas.

Cláusula 82.^a

Equipamento individual

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

CAPÍTULO XIV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 83.^a

Convenção revogadas

Este contrato colectivo de trabalho implica a substituição dos instrumentos de regulamentação colectiva actualmente aplicáveis aos sectores do seu âmbito, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1977, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2004.

Cláusula 84.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste contrato aplicam-se as disposições legais vigentes.

ANEXO 1-A

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral Moleiro ou técnico de fabrico	620
2	Analista	547
3	Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico e fiel de armazém Preparador(a)	498
4	Reparador e carpinteiro Estriador de cilindros Ajudante de fiel de armazém	486
5	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Ensacador, pesador e saqueiro Auxiliar de laboração, guarda ou porteiro	475
6	Encarregada	406
7	Empacotadeira Costureira Servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10,50;

Três turnos — € 13,50.

ANEXO 1-B

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral Técnico de fabrico	620
2	Analista	547
3	Ajudante de técnico de fabrico Fiel de armazém Preparador(a)	498
4	Reparador Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	486
5	Condutor de prensas	482
	Maquinista de caldeira Condutor de máquinas	

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
6	Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	475
7	Encarregada	406
8	Chefe de linha	403,50
9	Empacotadeira Servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10,50;

Três turnos — € 13,50.

ANEXO 1-C

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de descasque de arroz

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral Técnico de fabrico e ou condutor de descasque	620
2	Analista	547
3	Preparador(a) Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque Fiel de armazém	498
4	Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	486
5	Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	475
6	Encarregada	406
7	Costureira, lavadeira, empacotadeira e servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10,50;

Três turnos — € 13,50;

ANEXO 1-D

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de alimentos compostos para animais

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral	653,50
2	Encarregado de fabrico	624

(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Tabela
3	Analista Ajudante de encarregado de fabrico	593
4	Encarregado de serviço	558,50
5	Chefe de grupo Fiel de armazém Preparador(a)	530
6	Preparador de adesão e mistura Operador de moinhos Granulador Pesador de concentrados Empilhador Operador de melaçagem	495,50
7	Alimentador de silos Caixeiro de armazém Cosedor de sacos Pesador Ensacador Vigilante de instalação de fabrico Guarda ou porteiro Auxiliar de laboração	475
8	Encarregada	406
9	Costureira Empacotadeira Servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno — os trabalhadores que laborem em turnos têm ainda direito a um subsídio de 10 % sobre a respectiva remuneração.

ANEXO II

A — Indústria de moagem de trigo

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral, moleiro ou técnico de fabrico.

2 — Analista.

3 — Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico e fiel de armazém e preparador(a).

4 — Reparador, carpinteiro, estriador de cilindros e ajudante de fiel de armazém

5 — Condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, ensacador, pesador, saqueiro, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.

6 — Encarregada.

7 — Empacotadeira, costureira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de moagem.

1.1 — *Moleiro ou técnico de fabrico*. — É o trabalhador habilitado a dirigir todo o trabalho inerente à

moenda de cereais nas fábricas de moagem de trigo com peneiração.

2 — *Analista*. — É o trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias do controlo de qualidade das matérias-primas e dos produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico*. — É o trabalhador habilitado que auxilia o moleiro ou o técnico de fabrico e o substitui nos seus impedimentos.

3.1 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador responsável pela boa orientação dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

3.2 — *Preparador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuir habilitações equivalentes.

4 — *Reparador*. — É o trabalhador especializado na confecção e reparação de condutas e outros serviços afins.

4.1 — *Carpinteiro*. — É o trabalhador que executa e conserta as apetrechos de madeira respeitantes à moagem e presta outros serviços da sua especialidade.

4.2 — *Estriador de cilindros*. — É o trabalhador que presta predominantemente serviços com a máquina de estriar cilindros.

4.3 — *Ajudante de fiel de armazém*. — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

5 — *Condutor de máquinas de moagem*. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e vigia um conjunto de máquinas utilizadas na selecção, por peneiração, de sêmolas e farinhas na moenda de cereais, por meio de cilindros estriados e lisos, e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar os cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.1 — *Condutor de silos*. — É o trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza, loteamento e armazenamento de cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.2 — *Ensacador/pesador*. — É o trabalhador que executa os serviços de ensacar e pesar os produtos e subprodutos.

5.3 — *Saqueiro*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação e responsabilidade da sacaria.

5.4 — *Auxiliar de laboração*. — É o trabalhador que executa o serviço de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

5.5 — *Guarda ou porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados e controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

6 — *Encarregada*. — É a trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

7 — *Empacotadeira*. — É a trabalhadora que executa os serviços de empacotamento de farinhas.

7.1 — *Costureira*. — É a trabalhadora que executa os serviços de conserto e lavagem da sacaria.

7.2 — *Servente*. — É a trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

B — Indústria de massas alimentícias

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral e técnico de fabrico.

2 — Analista.

3 — Ajudante de técnico de fabrico e fiel de armazém e preparador(a).

4 — Reparador, carpinteiro e ajudante de fiel de armazém.

5 — Condutor de prensas.

6 — Maquinista de caldeira, condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.

7 — Encarregada.

8 — Chefe de linha.

9 — Empacotadeira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de massas alimentícias.

1.1 — *Técnico de fabrico*. — É o trabalhador preparado e responsável por todas as fases do processo da produção.

2 — *Analista*. — É o trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias ao controlo de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Ajudante de técnico de fabrico*. — É o trabalhador habilitado que auxilia o técnico de fabrico e o substitui nos seus impedimentos.

§ único. Nas empresas que laborem em regime de três turnos com quatro ou mais trabalhadores por turno, é obrigatória a presença de um ajudante de técnico de fabrico em cada turno.

3.1 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

3.2 — *Preparador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuir habilitações equivalentes.

§ único. Nas empresas com dois ou mais preparadores(as) é obrigatória a existência de pelo menos um analista.

4 — *Reparador*. — É o trabalhador especializado na confecção e reparação de condutas e outros serviços afins.

4.1 — *Carpinteiro*. — É o trabalhador que executa e conserta os apetrechos de madeira respeitantes às massas e presta outros serviços da sua especialidade.

4.2 — *Ajudante de fiel de armazém*. — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

5 — *Condutor de prensas*. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento das prensas; verifica as qualidades dos produtos fabricados e regista características e quantidades da produção, e cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho

6 — *Maquinista de caldeira*. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento da secagem e, simultaneamente, pela máquina a combustível.

§ único. Atendendo a que a indústria de massas alimentícias é considerada de laboração contínua, é sempre obrigatória a existência de um maquinista de caldeira por cada turno, rotativo ou não.

6.1 — *Condutor de máquinas*. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação mecânica de produção; verifica as qualidades dos produtos fabricados e regista características e quantidades da produção, e cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.2 — *Condutor de máquinas de empacotamento*. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento e limpeza das máquinas de empacotamento.

6.3 — *Auxiliar de laboração*. — É o trabalhador que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, à movimentação de matérias-primas e produtos, cargas e descargas e outros serviços nos sectores fabris e armazém.

6.4 — *Guarda ou porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados e controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

7 — *Encarregada*. — É a trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

8 — *Chefe de linha*. — É a trabalhadora responsável pela linha de empacotamento, mecânica ou manual, e que dirige as trabalhadoras sob a sua orientação.

9 — *Empacotadeira*. — É a trabalhadora cuja actividade consiste no acabamento dos produtos, seu empacotamento manual ou mecânico e acondicionamento em embalagens de transporte, cuidando da limpeza do respectivo posto de trabalho.

9.1 — *Servente*. — É a trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

C — Indústria de descasque de arroz

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral e técnico de fabrico ou condutor de descasque.

2 — Analista.

3 — Preparador(a), ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque e fiel de armazém.

4 — Carpinteiro e ajudante de fiel de armazém.

6 — Condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.

7 — Encarregada.

8 — Costureira-lavadeira, empacotadeira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de descasque de arroz.

1.1 — *Técnico de fabrico ou condutor de descasque*. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma instalação mecânica utilizada na limpeza, classificação, descasque, branqueamento e polimento de arroz, matização e glaciagem, acciona os comandos para pôr a instalação em funcionamento e efectua as afinações necessárias para que o arroz obtido corresponda às características prescritas. Deve ainda tomar nota das mercadorias recebidas, regista a produção e orienta o trabalho dos trabalhadores de descasque.

2 — *Analista*. — É o trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias ao controlo de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Preparador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuir habilitações equivalentes.

§ único. Nas empresas com dois ou mais preparadores(as) é obrigatória a existência de pelo menos um analista.

3.1 — *Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque*. — É o trabalhador habilitado que auxilia o técnico de fabrico ou o condutor de descasque e o substitui nos seus impedimentos.

3.2 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

4 — *Carpinteiro*. — É o trabalhador que executa e conserta os apetrechos de madeira respeitantes ao descasque de arroz e presta serviços da sua especialidade.

4.1 — *Ajudante de fiel de armazém*. — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

5 — *Condutor de máquinas*. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de descasque, branqueio, separação, aparelhos de limpeza, sassores e *planchisters*.

5.1 — *Condutor de máquinas de empacotamento*. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento e limpeza das máquinas de empacotamento.

5.2 — *Auxiliar de laboração*. — É o trabalhador que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, a cargas e descargas, alimentação de tegões e outros serviços no respectivo sector fabril.

5.3 — *Guarda ou porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados e controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

6 — *Encarregada*. — É a trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

7 — *Costureira-lavadeira*. — É a trabalhadora que conserta e limpa a sacaria da fábrica.

7.1 — *Empacotadeira*. — É a trabalhadora cuja actividade consiste no empacotamento de arroz ou farinhas.

7.2 — *Servente*. — É a trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

Nota. — Os trabalhadores classificados na categoria de condutor de máquinas e condutor de máquinas de empacotamento devem executar os serviços inerentes à sua categoria e poderão, sempre que necessário, desempenhar outros serviços anexos.

D — Indústria de alimentos compostos para animais

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral.

2 — Encarregado de fabrico.

3 — Analista e ajudante de encarregado de fabrico.

4 — Encarregado de serviço.

5 — Chefe de grupo, fiel de armazém e preparador(a).

6 — Preparador de adesão e mistura, operador de moinhos, granulador, pesador de concentrados, empilhador e operador de melaçagem.

7 — Alimentador de silos, caixeiro de armazém, coseedor de sacos, pesador, ensacador, vigilante de instalação de fabrico, guarda ou porteiro e auxiliar de laboração.

8 — Encarregada.

9 — Costureira, empacotadeira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controlo da sua execução. Deve estar, em princípio, habilitado com o curso completo das escolas industriais ou equivalente. Quando não seja possível nomear um trabalhador com as aptidões e as habilitações referidas, a escolha recairá, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, sobre pessoa de reconhecida competência, tendo, em igualdade de circunstâncias, preferência os empregados já ao serviço da empresa.

2 — *Encarregado de fabrico*. — É o trabalhador habilitado a dirigir toda a fabricação de alimentos compostos para animais, responsável pelos processos de elaboração e controlo da execução dos respectivos programas de produção. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado geral, quando este exista. Deve, em princípio, estar habilitado com o curso completo das escolas industriais ou equivalente. Quando não seja possível nomear um trabalhador com as aptidões e as habilitações referidas, a escolha recairá, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, sobre pessoa de reconhecida competência, tendo, em igualdade de circunstâncias, preferência os empregados já ao serviço da empresa.

3 — *Analista*. — É o trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias ao controlo de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, estar habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3.1 — *Ajudante de encarregado de fabrico*. — É o trabalhador habilitado que coadjuva o encarregado de fabrico no desempenho das funções a este cometidas e o substitui nos seus impedimentos. Deve, em princípio, trabalhar sob orientação do encarregado geral ou do encarregado de fabrico.

4 — *Encarregado de serviço*. — É o trabalhador com conhecimento do funcionamento dos serviços de apoio à produção e responsável por assegurar a sua conveniente exploração. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado de fabrico.

5 — *Chefe de grupo*. — É o trabalhador responsável pela coordenação de grupos de trabalho com conhecimento de máquinas do seu sector, por forma a integrar-se na execução das tarefas próprias do serviço.

5.1 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

5.2 — *Preparador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuir habilitações equivalentes.

6 — *Preparador de adesão e mistura*. — É o trabalhador que regula, manobra e vigia o quadro de comando da instalação de fabrico de rações para animais e ocupa-se, especificamente, das operações de doseamento e mistura das matérias-primas utilizadas. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.1 — *Operador de moinhos*. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de máquinas de moer cereais ou outros produtos, a fim de obter farinhas para alimentação animal. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.2 — *Granulador*. — É o trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a fabricar, por prensagem, pequenos aglomerados de rações para animais. Cuida da limpeza e lubrificação do conjunto mecânico com que opera.

6.3 — *Pesador de concentrados*. — É o trabalhador que efectua, manualmente, pesagens rigorosas de vitaminas e outros produtos afins.

6.4 — *Empilhador*. — É o trabalhador que conduz e manobra a máquina de empilhar.

6.5 — *Operador de melaçagem*. — É o trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a tornar fluido, por aquecimento lento, o melaço de cana-de-açúcar, filtrando-o e misturando-o com farinhas em proporções convenientes, e controla, por meio de amperímetros ou de outro processo, o respectivo funcionamento e a quantidade de litros misturados, para a obtenção de rações para animais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

7 — *Alimentador de silos*. — É o trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza e loteamento e armazenamento de cereais e de outros produtos, como os destinados à alimentação de animais. Deve também ser classificado nesta categoria o trabalhador cujo posto de trabalho seja junto dos tegões e se limite, única e exclusivamente, a despejar nos mesmos as matérias-primas até si transportadas por outrem, braçal ou mecanicamente.

7.1 — *Caixeiro de armazém*. — É o trabalhador que recebe no armazém matérias-primas por camioneta ou vagão. Entre outros serviços, colabora com o seu encarregado no inventário físico semanal de todas as matérias-primas. Faz serviço de balanceiro em reforço de descargas e substituições.

7.2 — *Cosedor de sacos*. — É o trabalhador que alimenta, regula e conduz uma máquina de fechar sacos, verifica a perfeição do trabalho executado e procede a pequenas afinações.

7.3 — *Pesador*. — É o trabalhador que pesa as mercadorias entregues, recebidas ou fabricadas e mantém registos apropriados, analisando os dados relativos às mercadorias pesadas.

7.4 — *Ensacador*. — É o trabalhador que manobra os comandos de uma balança de ensacar, a fim de obter o acondicionamento do produto, transportando os sacos para o local onde vão ser cosidos ou atados.

7.5 — *Vigilante de instalação de fabrico*. — É o trabalhador que vigia, observa o funcionamento e limpa uma ou mais máquinas do processo de fabrico de rações para animais. Deve, em princípio, zelar pelas instalações que vigia.

7.6 — *Guarda ou porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

7.7 — *Auxiliar de laboração*. — É o trabalhador que executa o serviço de cargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

8 — *Encarregada*. — É a trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

9 — *Costureira*. — É a trabalhadora que executa o conserto e a lavagem da sacaria. Poderá ainda executar os serviços de limpeza decorrentes da sua actividade.

9.1 — *Empacotadeira*. — É a trabalhadora que executa o empacotamento dos alimentos compostos. Poderá ainda executar os serviços de limpeza decorrentes da sua actividade.

9.2 — *Servente*. — É a trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

§ único. Os trabalhadores classificados nas categorias de alimentador de silos, granulador, operador de moinhos, caixeiro de armazém, cosedor de sacos, pesador, ensacador, vigilante de instalação de fabrico e auxiliar de laboração devem executar os serviços inerentes às categorias profissionais que lhes forem atribuídas e poderão, sempre que necessário, desempenhar outros serviços anexos.

Lisboa, 20 de Maio de 2005.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Declaração

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

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

Lisboa, 20 de Maio de 2005. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 5 de Junho de 2005, a fl. 95 do livro n.º 10, com o n.º 125/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, e cuja ultima revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 52112, 52120, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52621, 52622 e 52623) filiadas na Associação Comercial do Distrito de Viseu e os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Viseu.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo v.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 863 empresas e 404 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e outras matérias com incidência pecuniária efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — O presente CCT vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado nos termos legais.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, considerando-se aceitação tácita a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período a determinar no protocolo que as disciplinará.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por novo CCT.

Cláusula V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 34.^a

Retribuições mínimas

10 —

- a) Subsídio de alimentação — os trabalhadores, caso as empresas não forneçam refeições, têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 2,30 por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já aplicados;
- b) (*Mantém-se.*)

11 — Subsídio de alimentação por trabalho ao sábado à tarde — aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado à tarde, nos termos previstos na cláusula 10.^a, será pago um subsídio de alimentação de € 5,75 por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

13 —

- a) Diuturnidades — as retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas de uma diuturnidade de € 7,50 por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades;

ANEXO VII

Retribuições certas mínimas

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
I	Gerente comercial Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório Técnico oficial de contas/contabilista	650
II	Chefe de secção (esc.) Programador Programador informático Técnico de contabilidade Tesoureiro Correspondente em línguas estrangeiras Chefe de vendas Chefe de compras	542
III	Caixeiro chefe de secção Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Inspector de vendas Operador encarregado de supermercado Encarregado de loja Escriturário principal	518
	Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário	

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
IV	Cortador de 1. ^a Operador de supermercado de 1. ^a Fiel de armazém Expositor Decorador Esteno-dactilógrafo Caixa de escritório Motorista de pesados Técnico de reparação de electrodomésticos de 1. ^a Empregado de agência funerária de 1. ^a Técnico de vendas ou vendedor especializado sem comissões Promotor de vendas sem comissões Vendedor sem comissões Prospector de vendas sem comissões Caixeiro-viajante sem comissões Caixeiro de praça sem comissões	474
V	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Cortador de 2. ^a Operador de supermercado de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Caixa de balcão Empregado de agência funerária de 2. ^a Técnico de reparação de electrodomésticos de 2. ^a Conferente de supermercado Motorista de ligeiros	440
VI	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Cortador de 3. ^a Operador de supermercado de 3. ^a Embalador Rotulador Empilhador Ajudante de motorista Técnico de vendas ou vendedor especializado com comissões Promotor de vendas com comissões Vendedor com comissões Caixeiro-viajante com comissões Caixeiro de praça ou praticista com comissões Prospector de vendas com comissões	410
VII	Telefonista Recepcionista Apontador Porteiro Guarda Contínuo Cobrador Vigilante Servente Trabalhador de limpeza Distribuidor	(a) 390 (b) 2,40
VIII	Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Cortador-ajudante do 3. ^o ano Estagiário do 3. ^o ano	389
IX	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Cortador-ajudante do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano	388
X	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Cortador-ajudante do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano	387

(Em euros)		
Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
XI	Praticante de caixeiro do 3.º ano Paquete do 3.º ano	386
XII	Praticante de caixeiro do 2.º ano Paquete do 2.º ano	385
XIII	Praticante de caixeiro do 1.º ano Paquete do 1.º ano	376
XIV	Guarda-livros em regime livre (uma hora diária ou um dia por semana)	152

Viseu, 10 de Maio de 2005.

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

Gualter Jorge Lopez Mirandez, mandatário e vice-presidente da direcção.
João António Pereira de Figueiredo, mandatário e vice-presidente da direcção.

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

Joaquim José Fortes Serrão, mandatário e membro da Direcção Regional da Beira Centro.

Depositado em 8 de Junho de 2005, a fl. 95 do livro n.º 10, com o n.º 122/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se aos distritos de Aveiro, Porto, Braga, Viana do Castelo, Bragança, Vila Real, Guarda, Viseu, Coimbra, Portalegre, Castelo Branco, Leiria e Santarém, do continente, e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a Lacticoop Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.^{da}, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, e a Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outros.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura e de serviços de apoio ao agricultor e de manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

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

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

7 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

8 — Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Idade não inferior a 16 anos;
- Escolaridade mínima imposta por lei;
- Possuir cédula ou carteira profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste ACT serão dispensadas:

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estejam ao serviço do empregador;

- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente ACT.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

1 — As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2 — Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente ACT após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de acções de formação profissional;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo do contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3 — As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.

4 — Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência desde que reúnam as condições exigidas, salvo se dentro da organização existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão de acordo com o anexo II.

Cláusula 9.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

Cláusula 10.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir as cláusulas deste ACT;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
- f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções

em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;

- g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte ao que diz respeito;
- j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- m) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- n) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- o) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou nas dos restantes trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 34.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou a prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou seus representantes, devidamente cre-

denciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;

- j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores, e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e do funcionamento dos serviços de natureza urgente, têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e a hora que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;
- b) Zelar pela conservação e pela boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e as instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos actos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que sejam substituídos ou

sem que o responsável directo providencie no mais curto intervalo de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho — Definição e fixação

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

2 — Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3 — Os períodos e os regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 15.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e de termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e de termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;
- d) Horário de turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho

para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.

2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos a recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 17.^a

Trabalho por turnos

1 — O empregador obriga-se a fixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas ao empregador.

6 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses e ainda os trabalhadores menores.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 36.^a

6 — Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7 — Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade da utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de cinquenta minutos após o termo ou o início do trabalho suplementar.

8 — Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos n.ºs 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 36.^a

Cláusula 19.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição de base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3% da remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou na categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos, a esse título, das instituições de segurança social ou da empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15%. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11%. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a uma remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

- 50%, se prestado em tempo diurno;
- 100%, se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

- 200% em tempo diurno;
- 250% em tempo nocturno.

3 — Para o cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal — a retribuição de base, nunca superior à da tabela do anexo III, e diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;
HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 1,75$$

sendo:

A — acréscimo;
VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

A — acréscimo;
VM — vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3% sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20% da sua remuneração de base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5% para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5% para o trabalhador com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de:

- € 2,50 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2004;
- € 2,90 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2005.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias em que e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

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

2 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, de cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3 — Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
- b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;
Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;
Ceia — das 24 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os valores constantes do anexo IV deste ACT.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6 — Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina sem chumbo 95 que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo a responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra a apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente de alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — Serão considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, são também considerados como obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 39.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador deste usufruir até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e g) da cláusula 44.^a, n.º 2, não entram para o cômputo das faltas previstas nas alíneas do número anterior.

4 — O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

8 — Os trabalhadores admitidos por contrato 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.

9 — Para os efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

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

2 — O período de férias terá início no dia útil seguinte ao do descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3 — Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4 — No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades aí referidas.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

7 — Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos

ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9 — No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira quando pretendam gozá-las no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11 — Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido(s) para o efeito o(s) delegado(s) sindical(ais).

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

5 — No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens e de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal justificadas.

3 — Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4 — No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 — O empregador pode exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o que será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou os feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

1 — O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, a antiguidade e as demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — 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.

5 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2 — O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3 — Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no do prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pelo empregador;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

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

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

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

Cláusula 53.^a

Justa causa de rescisão por parte do empregador

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para a apreciação de justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

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

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

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Para justificar judicialmente a rescisão, apenas são atendíveis os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos do empregador:

- a) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A aplicação de sanção abusiva;
- c) Falta culposa de condições de segurança e higiene no trabalho;

- d) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei praticadas pelo empregador ou seus representantes legais;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador.

5 — Constituem ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — A rescisão com fundamento nos factos previstos no n.º 4 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita ao empregador, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O empregador pode nos contratos individuais de trabalho alargar o prazo de aviso prévio até seis meses relativamente a trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e de elevado grau de responsabilidade.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do aviso prévio.

Cláusula 56.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

- a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;
- b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sin-

dicato em que o trabalhador se encontra inscrito para o efeito de emissão do respectivo parecer;

- c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que as haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.^a, mas nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações e subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

Cláusula 57.^a

Revogação unilateral durante o período experimental

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

Cláusula 58.^a

Cessação de contrato de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pelo empregador, operada simultânea e sucessivamente no período de três meses, que abranja pelos menos cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 59.^a

Comunicações

1 — Se o empregador pretender promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deverá ser acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;

- b) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir para além da indemnização referida no n.º 6 da cláusula 54.^a

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços do ministério da tutela competente na área das relações colectivas de trabalho.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunicará, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de sete dias úteis contados a partir da data da expedição daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador enviará à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

Cláusula 60.^a

Consultas

1 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista no n.º 1 ou no n.º 5 da cláusula anterior, tem lugar uma fase de informação e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e os efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um processo de despedimento colectivo vierem a adoptar-se as medidas previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, aos trabalhadores abrangidos não se aplicarão as disposições dos artigos 336.º e 337.º do Código do Trabalho.

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 pressupõe o acordo do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.

4 — Das reuniões de negociação será lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Cláusula 61.^a

Intervenção do ministério da tutela

1 — Os serviços do ministério da tutela com competência na área das relações colectivas de trabalho par-

participarão no processo de negociação previsto no artigo anterior com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e processual e a promover a conciliação dos interesses das partes.

2 — A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa dos serviços referidos no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e o centro regional de segurança social definirão as medidas de emprego, formação profissional e segurança social aplicáveis de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas.

Cláusula 62.^a

Decisão do empregador

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 1 ou no n.º 5 da cláusula 59.^a, o empregador comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, o empregador deve remeter aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho a acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 60.^a, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, a morada, as datas de nascimento e de admissão na empresa, a situação perante a segurança social, a profissão, a categoria, a retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data será enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 60.^a, o empregador, para os efeitos do referido no n.º 2 desta cláusula, enviará documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Cláusula 63.^a

Aviso prévio

1 — A comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior deverá ser efectuada com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 — A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 64.^a

Crédito de horas

1 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar previamente ao empregador o modo de utilização do crédito de horas.

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação calculada nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 54.^a

2 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante aviso com uma antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito à compensação a que se refere o número anterior.

3 — O reconhecimento pelo trabalhador da compensação a que se refere a presente cláusula vale como aceitação do despedimento.

4 — Os representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores, quando em efectividade de funções à data do despedimento, têm preferência na manutenção do emprego dentro das mesmas secção e categoria, salvo diferente critério estabelecido no presente ACT.

5 — A inobservância da preferência estabelecida no número anterior confere ao trabalhador representante o direito à indemnização correspondente ao dobro previsto no n.º 6 da cláusula 54.^a, mas nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 66.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:

- a) Falta das comunicações exigidas nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 59.^a;
- b) Falta de promoção pelo empregador da negociação prevista no n.º 1 da cláusula 60.^a;
- c) Inobservância do prazo referido no n.º 1 da cláusula 62.^a;
- d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere a cláusula 65.^a e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula;
- e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude do despedimento são as previstas no artigo 436.º do Código do Trabalho.

3 — O requisito previsto na alínea d) do n.º 1 não é exigível no caso previsto no artigo 391.º do Código do Trabalho nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Cláusula 67.^a

Recurso ao tribunal

1 — Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo com fundamento em qualquer das situações previstas nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da cessação do contrato de trabalho, constante da comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula 62.^a

2 — No prazo de 90 dias contados a partir da data referida no número anterior, podem os mesmos trabalhadores impugnar o despedimento com fundamento em qualquer dos factos referidos no n.º 1 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da mesma cláusula.

3 — A providência cautelar de suspensão e a acção de impugnação de despedimento seguem os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho

1 — A extinção de posto de trabalho justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais relativos à empresa determina a cessação do contrato de trabalho, desde que se verifiquem as condições seguintes previstas na cláusula seguinte.

2 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se:

- a)* «Motivo económico ou de mercado» a comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b)* «Motivos tecnológicos» as alterações nas técnicas ou nos processos de fabrico ou a automatização dos equipamentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação;
- c)* «Motivo estrutural» o encerramento definitivo da empresa, bem como o encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes.

Cláusula 69.^a

Condições de cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho prevista na cláusula anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a)* Os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador;
- b)* Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c)* Não se verifique existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

- d)* Não se verifique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- e)* Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador, na concretização de postos de trabalho a extinguir, observará, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:

- a)* Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b)* Menor antiguidade na categoria profissional;
- c)* Categoria profissional de classe inferior;
- d)* Menor antiguidade na empresa.

3 — A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador ou, existindo o mesmo, aquele não aceite a alteração do objecto do contrato de trabalho.

4 — Os trabalhadores que nos três meses anteriores à data da comunicação referida no n.º 1 da cláusula seguinte tenham sido transferidos para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto têm direito a reocupar o posto de trabalho anterior com a garantia da mesma remuneração de base, salvo se este também tiver sido extinto.

Cláusula 70.^a

Comunicações

1 — Para os efeitos previstos nas cláusulas anteriores, o empregador deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e a consequente cessação do contrato do trabalhador que o ocupe.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve igualmente ser feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos quando sejam representantes sindicais.

3 — A comunicação a que se referem os números anteriores deve ser acompanhada de:

- a)* Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b)* Indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 71.^a

Processo

1 — Dentro do prazo e nos termos previstos no artigo 357.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a estrutura representativa dos trabalhadores deve, em caso de oposição à cessação, emitir parecer fundamentado do qual constem as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, a não verificação dos requisitos previstos nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 da cláusula 69.^a ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 da mesma cláusula, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.

2 — Dentro do mesmo prazo, podem os trabalhadores abrangidos pronunciar-se nos termos do número anterior.

3 — A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 70.^a, solicitar a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 da cláusula 69.^a

4 — A Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de sete dias contados a partir da data da recepção do requerimento referido no número anterior, elaborará relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual será enviado à entidade requerente e ao empregador.

Cláusula 72.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Decorridos cinco dias sobre o prazo previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador proferirá, por escrito, decisão fundamentada da qual constem:

- a) O motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) A confirmação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) da cláusula 69.^a, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) A indicação do montante da compensação, bem como o lugar e a forma do seu pagamento;
- d) A prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este;
- e) A data da cessação do contrato.

2 — A decisão será comunicada por cópia ou transcrição à entidade referida no n.º 1 da cláusula 70.^a e, sendo o caso, à mencionada no n.º 2 da mesma cláusula e, bem assim, aos serviços regionais da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cl sula 73.^a

Direitos dos trabalhadores

Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse nos termos da cláusula 68.^a aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nas cl sulas 63.^a, 64.^a e 65.^a

Cl sula 74.^a

Providência cautelar de suspensão da cessão do contrato

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial da cessão do contrato no prazo de cinco dias úteis contados a partir da recepção da comunicação a que se refere o n.º 2 da cl sula 72.^a

2 — A providência cautelar de suspensão da cessão do contrato é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho para o despedimento com justa causa, com as devidas adaptações.

Cl sula 75.^a

Nulidade da cessão do contrato

1 — A cessão do contrato de trabalho é nula se se verificar algum dos seguintes vícios:

- a) Inexistência do fundamento invocado;
- b) Falta dos requisitos previstos no n.º 1 da cl sula 69.^a;
- c) Violação dos critérios enunciados no n.º 2 da cl sula 69.^a;
- d) Falta das comunicações previstas na cl sula 70.^a;
- e) Falta de pagamento da compensação devida nos termos da cl sula anterior.

2 — A nulidade só pode ser declarada em tribunal em acção intentada pelo trabalhador com essa finalidade.

3 — As consequências da nulidade são as previstas no artigo 436.º do Código do Trabalho.

Cl sula 76.^a

Abandono do trabalho

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de fôrça maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador de acordo com o estabelecido no n.º 3 da cl sula 55.^a

5 — A cessão do contrato s    invocável pelo empregador após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cl sula 77.^a

Noção de infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres que lhe estão cometidos pela lei e por este ACT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano a contar a partir do momento da sua ocorrência.

Cl sula 78.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela direcção social ou pelos superiores hier r-

quicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 79.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 80.^a

Sanções

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

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e vencimento até 10 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

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

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 torna obrigatória a prévia instauração de processo disciplinar.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, o empregador comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — O empregador, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dila-

tórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem de mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 7, 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.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido na cláusula 79.^a

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — O processo disciplinar tem de estar concluído no prazo máximo de 60 dias após o seu início, salvo se tal não for possível por motivo imputável ao trabalhador arguido.

Cláusula 82.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode o empregador suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e às actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão intersindical, instituições de previdência e outras legalmente previstas de representação dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar o empregador por violação às leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 6 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 84.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I — Dever de informação

O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

II — Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao

parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

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

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

7 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no n.º 1 da presente secção, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

8 — A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

III — Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do número anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

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

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

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

IV — Dispensa para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e pelo número de vezes necessário e justificado.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo em que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

V — Faltas para assistência a menores

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

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

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança por decisão judicial.

VI — Outros casos de assistência à família

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

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial, pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

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

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VII — Protecção da segurança e da saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, de acordo com o artigo 49.º do Código do Trabalho.

Cláusula 85.^a

Trabalho de menores

1 — O empregador deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

Cláusula 86.^a

Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço do empregador que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á o regime legal vigente.

Cláusula 87.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 88.^a

Medicina do trabalho

1 — O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção de microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;
- Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;
- Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
- Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
- Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4 — Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e os dos trabalhadores.

Cláusula 89.^a

Seguros

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá no fim de cada mês ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2 — O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto residência-local de trabalho ou vice-versa por motivo de serviço.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 90.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação do empregador;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SPLATREM;
- c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes possam documentar-se.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 91.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes no âmbito da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT, e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 92.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 93.^a

Reclassificação profissional

1 — O empregador deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste ACT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador este não reclamar dela junto do empregador; no caso de reclamação, o empregador deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente ACT.

Cláusula 94.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

3 — Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o IRCT existente, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo também proceder à sua montagem. (De 1.^a, 2.^a e 3.^a)

Ajudante (electricista). — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial. (Do 1.^o e 2.^o ano.)

Ajudante-chefe de laboratório. — É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas e procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista. — É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Analista auxiliar. — É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor técnico. — É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado nos graus I, II e III, consoante o nível dos profissionais cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, recepçiona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento e respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa,

nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, a vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento, e atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. (De 1.^a, 2.^a e 3.^a)

Assistente administrativo principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial. — É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda e ausculta a sua opinião sobre os produtos, a imagem do empregador e as condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração. — É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e à reparação de peças em chapa fina e que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e à reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins. (Bate-chapas de 1.^a, 2.^a e 3.^a)

Caixa (esc.). — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e o controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Carpinteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas, trabalha a partir de modelo, desenhos ou outras especificações técnicas e por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe do centro de informática. — É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação e zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar existentes e gere as bibliotecas de programas, os ficheiros, as rotinas utilitárias e os manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador com curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior

hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora do escritório cobranças, pagamentos e depósitos, entregando ou recebendo documentos de quitação; considera-se-lhe equiparado o trabalhador do serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

Colhedor de amostras. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação de leite e pagamento a postos e salas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, zelando pela sua utilização.

Conferente. — É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Contrastador. — É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca nos estábulos ou em salas de ordenha colectiva, procedendo aos diversos registos, acondiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio, faz os registos de folhas de campo, mantém o ficheiro actualizado no efectivo em contraste, registando os resultados, elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem e colabora na selecção de crias para a recria de animais. (De 1.^a, 2.^a e 3.^a)

Cozinheiro. — É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa, da aquisição ou recepção de víveres e de outros produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confecção das refeições e de pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamento. (De 1.^a, 2.^a e 3.^a)

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; poderá proceder ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma delas, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Director de departamento. — É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos

de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e no desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa, de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultadoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director fabril. — É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

Director-geral. — É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de colhedor de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos colhedores de amostras.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Encarregado fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado de local de recolha. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anotando as respectivas quantidades. Executa a ordenha mecânica se for essa a natureza do local de recolha, armazena o leite e cuida do funcionamento do tanque de refrigeração, se de tal estiver equipado. Cuida das instalações e dos equipamentos na sua funcionalidade e higiene. Preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

Encarregado de posto de concentração. — É o trabalhador que superintende no pessoal e nos trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, controlar a matéria-prima e outros produtos, cuidar da manutenção da qualidade do leite através da clarificação e refrigeração, procedendo a loteamentos de leite consoante a sua qualidade e a acertos de gordura através do desnate, assegurando a higiene e a conservação do posto e do respectivo material.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, do ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes. — É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, em armazéns ou noutros locais, entrega as ferramentas, os materiais ou os produtos que são requisitados, efectuando o registo e o controlo dos mesmos, podendo ainda proceder a cargas e descargas relacionadas com os mesmos.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Foguetiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, das fornalhas e das condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e do estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança, e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir dentro dos limites da sua competência as recomendações impostas pela legislação vigente. (De 1.^a e 2.^a)

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e a conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

Inseminador artificial. — É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado hígido-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efectuados e dos demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos

órgãos genitais, segundo a orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Mecânico-auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica. (De 1.^a e 2.^a)

Mecânico de frio. — É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo. (De 1.^a e 2.^a)

Monitor. — É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e de água, a verificação do nível de combustível, a pressão e o estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pela boa conservação e pela limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. Incluídos nos níveis IX e XI, respectivamente motorista de pesados e motorista de ligeiros.

Oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta. Até três anos — nível XI; mais de três anos — nível IX.

Operador de informática. — É o trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara e opera o computador e os seus órgãos periféricos.

Operador de tratamento de texto. — É o trabalhador que escreve cartas, notas e textos baseados em docu-

mentos escritos ou informações utilizando computador e revê a documentação a fim de detectar erros e proceder às necessárias correcções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo. (Do 1.º ano e do 2.º ano.)

Operário especializado. — É o trabalhador com formação adequada capacitado para assumir responsabilidades específicas em áreas produtivas, no domínio das tecnologias dos processos e dos equipamentos.

Operário de laboração. — É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos utilizados na actividade de leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em 1.ª, 2.ª e 3.ª

Operário de laboratório. — É o trabalhador responsável pela conservação, limpeza e esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, e verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e quando assenta alvenarias em esquema desenhado interpreta o desenho.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial. (Praticante metalúrgico do 1.º ano e do 2.º ano.)

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade. (Do 1.º ano e do 2.º ano.)

Profissional de engenharia do grau I. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina, incluindo pequenos projectos ou cálculos, sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem a iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;

- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados.

Profissional de engenharia do grau II. — É trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados nos cálculos, ensaios, análises, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Está mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Receberá assistência técnica de um profissional mais qualificado sempre que disso necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Pode exercer funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Pode orientar e coordenar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Profissional de engenharia do grau III. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Pode exercer actividades técnico-comerciais ao nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e retira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, coordenando e orientando outros profissionais.

Profissional de engenharia do grau IV. — É o trabalhador que:

- a) Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Realiza a orientação e coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Elabora recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e a exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudos ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou realiza tarefas que requerem capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à decisão técnica. Assume a responsabilidade permanente pelos outros técnicos que supervisiona;
- f) Recebe trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e pelos prazos desse trabalho;
- g) Realiza a aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e por vezes fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende o público a fim de lhe prestar informações, dirigindo-o para as pessoas, as secções ou os locais pretendidos, e marca entrevistas. Controla a entrada de visitantes a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas no edifício. Presta informações solicitadas ou indaga a pessoa a que se dirige. Contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença de visitantes e comunica as instruções recebidas.

Repositor. — É o trabalhador que procede ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma delas, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Secretário(a) da direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias, gerais, de reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de construção civil. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, sem qualquer qualificação, que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador diplomado com curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pelo empregador, adequada às necessidades técnicas da indústria e que orienta o fabrico de lacticínios numa ou mais fábricas.

Técnico de higiene e segurança (industrial). — É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador responsável pela manutenção das máquinas de uma área fabril sob a orientação do seu superior hierárquico, cabendo-lhe a coordenação das actividades do pessoal subordinado.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tratador de vacaria. — É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efectivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efectivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição segundo a técnica que lhe for determinada.

Vendedor. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que este deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas encomenda e trans-

mite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras e instrução, a vigilância do funcionamento de salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento aos postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

Trabalhadores de escritório

I — Admissão

1 — As idades mínimas para a admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) De 21 anos para os caixas e cobradores;
- b) De 18 anos para os contínuos;
- c) De 16 anos para os telefonistas e profissionais de escritório.

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

- a) Para contínuos, telefonistas, cobradores e trabalhadores de limpeza — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer outro curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem às de qualquer das profissões nele previstas.

II — Promoções e acessos

1 — Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados.

2 — Os estagiários ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.^a classe logo que completem um ano de categoria.

3 — Os operadores de tratamento de texto ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.^a classe logo que completem dois anos na categoria.

4 — Os assistentes administrativos de 3.^a e de 2.^a classes ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

III — Densidades e dotações mínimas

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20% do número total dos profissionais de escritório.

2 — Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30% para os assistentes administrativos de 1.^a classe, de 30% para os assistentes de 2.^a classe e de 40% para os assistentes administrativos de 3.^a classe.

3 — O número de estagiários e operadores de tratamento de texto tomados em conjunto não poderá exceder 50% do número total de escriturários.

4 — Por cada quatro assistentes administrativos, um, pelo menos, terá de ser assistente administrativo principal.

5 — No prazo de 60 dias a contar a partir da entrada em vigor do presente ACT, a entidade empregadora promoverá a assistentes administrativos principais tantos assistentes administrativos, de qualquer classe, quantos os necessários para dar cumprimento ao disposto no n.º 4 deste grupo.

6 — Futuramente, a promoção a assistente administrativo principal processar-se-á apenas quando existir uma vaga, em função do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Para o efeito, no prazo de 30 dias a contar a partir da verificação da vaga será aberto concurso para prestação de provas, a que poderão candidatar-se todos os assistentes administrativos;
- b) O concurso inicia-se com o anúncio interno e com a comunicação ao sindicato da sua abertura, feitos com a antecedência de 30 dias sobre a data da prestação de provas. Nesse anúncio identificar-se-á o lugar posto a concurso e o programa das provas;
- c) Os concorrentes poderão apresentar os seus requerimentos de admissão nos 20 dias subsequentes ao anúncio e comunicação da abertura do concurso;
- d) Para a admissão dos candidatos, a elaboração das provas e a sua avaliação, será constituído até ao termo das candidaturas um júri de quatro elementos, sendo dois indicados pela empresa e dois pelo sindicato;
- e) Os resultados das provas serão afixados no prazo de 15 dias a contar desde a sua realização;
- f) Será promovido o candidato que tiver obtido melhor classificação e, em caso de igualdade, terá preferência o candidato:

- 1) Que já preste serviço na secção onde se verifica a vaga;
- 2) Que tenha maior antiguidade na empresa.

Trabalhadores de comércio e armazém

IV — Admissão

1 — A idade mínima para a admissão de trabalhadores do comércio e armazém é de 16 anos.

2 — Não poderão ser admitidos como caixeiros-ajudantes indivíduos com mais de 21 anos de idade.

3 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

V — Densidades e dotações mínimas

1 — Nos armazéns com cinco ou menos trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

2 — Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém.

3 — Nos armazéns com mais de 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém, um ajudante de encarregado e um fiel de armazém.

4 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais trabalhadores.

B) Profissionais de engenharia

I — Admissão, carreira e acessos

Engenheiros técnicos agrários — Profissionais de engenharia

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, ao nível de bacharel ou equiparado, habilitados com um curso superior de engenharia, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

Engenheiros técnicos agrários — Definição

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com um curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade, não constituindo critério preferencial o grau de formação académica mas a competência profissional devidamente comprovada:

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em engenharia é feita no escalão I-A, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I e II é de um a dois anos, respectivamente.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar, em caso nenhum, o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à responsabilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.6 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

C) Trabalhadores de lacticínios

I — Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadros e acessos

1 — A organização do quadro de pessoal é do empregador, tendo em conta as regras estabelecidas neste ACT.

2 — A proporção a observar para as classes de operário de laboração será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

3 — Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.

4 — Nas secções com 10 ou mais operários será obrigatória a existência de um encarregado de secção e de um ajudante de encarregado de secção.

5 — Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham de funcionar, desde que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

III — Promoções

1 — Os profissionais dos 3.^o e 2.^o escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.

2 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à data da entrada em vigor do presente ACT, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais uma categoria.

4 — O trabalhador já classificado como analista, mesmo sem qualquer especialização, manterá a categoria e o direito às promoções previstas neste ACT.

D) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e motorista, que será de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Descanso e livrete

1 — O descanso semanal dos trabalhadores afectados aos transportes apenas poderá variar após o decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.

2 — A entidade empregadora deverá adquirir para os trabalhadores afectados aos transportes o livrete de trabalho no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

3 — Os motoristas, sempre que conduzam semi-reboques e ou atrelados, verão a retribuição relativa a esse período de condução aumentada de 10 % da retribuição que auferem.

E) Trabalhadores electricistas

I — Carreira profissional

1 — Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidas a pré-oficial.

2 — Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficial.

3 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos geral de electricidade, de formação de montador electricista e de formação de electromecânica e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de 2.^o grau de torpedeiros detectores, de 2.^o grau de electricista e de 2.^o grau de artilharia da marinha de guerra portuguesa e com os cursos de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 ou mais anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o ano.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social através do Instituto do Emprego e Formação Profissional, cursos de 1.^o grau de electricista, de 1.^o grau de torpedeiro detector e de 1.^o grau de artilharia da marinha de guerra portuguesa terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano.

5 — Para os efeitos de acesso na carreira profissional e da respectiva atribuição de categoria profissional, conta todo o tempo de efectivo exercício de profissão, independentemente da empresa, incluindo o exercício da profissão durante o serviço militar.

6 — A entidade empregadora fornecerá aos trabalhadores e ao sindicato respectivo os elementos necessários para o averbamento das categorias profissionais na carreira profissional dos trabalhadores que estão ou estiveram ao serviço, sempre que para isso seja solicitada.

II — Quadro de densidade

1 — Havendo cinco ou mais electricistas, um terá de ser encarregado.

2 — Havendo apenas um electricista, deverá ser remunerado como oficial.

3 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder 100 % da totalidade dos oficiais.

4 — Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nos números anteriores.

III — Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à

execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

F) Trabalhadores metalúrgicos

I — Tirocínio ou prática

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos e de um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

2 — Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

3 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou para profissões afins dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Em caso de cessação do contrato, deverá o empregador passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com a indicação da profissão ou das profissões a que o mesmo respeita.

G) Trabalhadores fogueiros

I — Carreira profissional

1 — Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de três fogueiros de 1.^a classe, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado, elevando-se o seu número na mesma proporção.

2 — Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual, de 1.^a categoria ou de 2.^a categoria, ou de carregamento automático com superfície de aquecimento superior a 100 m², é obrigatória a admissão de um estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante.

3 — Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho, após audição do sindicato respectivo, poderá isentar o empregador do cumprimento do disposto no número anterior ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

II — Princípios gerais da profissão de fogueiro

1 — Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais em que se encontram instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com o fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro:

- a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de «fogo abafado» ou de «fogo coberto» sob certa vigilância permanente de um fogueiro ou ajudante;

- b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

2 — Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontram instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspecção do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respectivo ou seus delegados e aos representantes do empregador.

3 — O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

4 — Para os efeitos deste ACT, entende-se por recipiente os geradores de vapor e de água subaquecida e as caldeiras de termofluido.

H) Trabalhadores de construção civil

I — Admissão

A idade de admissão nas categorias profissionais deste ACT é de 18 anos.

I) Trabalhadores de hotelaria

I — Título profissional

1 — O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá exercer a sua actividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respectiva profissão não o exija.

II — Promoções

Os cozinheiros de 3.^a e de 2.^a serão promovidos à classe imediata logo que seja averbada na respectiva carteira profissional a habilitação de cursos de hotelaria ou de exame profissional efectuado nas escolas de hotelaria.

III — Direito à alimentação

Nas cantinas ou refeitórios, os cozinheiros têm direito às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Enquadramentos

Nível I:

Director-geral.

Nível II:

Director de departamento;
Director fabril.

Nível III:

Assessor técnico do grau III;
Chefe de serviços.

Nível IV:

Assessor técnico do grau II;
Chefe de laboratório;

Profissional de engenharia do grau IV;
Técnico de fabrico.

Nível V:

Assessor técnico do grau I;
Assistente comercial;
Chefe de centro de informática;
Profissional de engenharia do grau III;
Técnico de manutenção.

Nível VI:

Ajudante-chefe de laboratório;
Chefe de secção;
Monitor;
Profissional de engenharia do grau II;
Programador.

Nível VII:

Assistente administrativo principal;
Encarregado de armazém;
Inseminador;
Operador de informática;
Profissional de engenharia do grau I;
Secretário;
Técnico de higiene e segurança industrial.

Nível VIII:

Ajudante de encarregado de armazém;
Analista principal;
Assistente administrativo de 1.^a;
Caixa;
Encarregado electricista;
Encarregado fogueiro;
Encarregado metalúrgico;
Encarregado de posto de concentração;
Encarregado de transportes;
Encarregado de vulgarizadores;
Fiel de armazém;
Vendedor.

Nível IX:

Afinador de máquinas de 1.^a;
Analista de 1.^a;
Assistente administrativo de 2.^a;
Bate-chapas de 1.^a;
Cobrador;
Encarregado de secção;
Fogueiro de 1.^a;
Mecânico auto de 1.^a;
Mecânico de frio de 1.^a;
Motorista (pesados);
Oficial electricista de mais de três anos;
Serralheiro mecânico de 1.^a

Nível X:

Ajudante de encarregado de secção;
Contrastador de 1.^a;
Cozinheiro de 1.^a;
Demonstrador;
Encarregado de colhedor de amostras;
Operário especializado;
Recepcionista;
Vulgarizador de 1.^a

Nível XI:

Afinador de máquinas de 2.^a;
Analista de 2.^a;
Analista auxiliar;
Assistente administrativo de 3.^a;
Bate-chapas de 2.^a;
Contrastador de 2.^a;
Cozinheiro de 2.^a;
Distribuidor;
Fogueiro de 2.^a;
Mecânico auto de 2.^a;
Mecânico de frio de 2.^a;
Motorista (ligeiros);
Oficial electricista até três anos;
Operário de laboração de 1.^a;
Repositor;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Telefonista;
Vulgarizador de 2.^a

Nível XII:

Afinador de máquinas de 3.^a;
Ajudante de motorista;
Analista de 3.^a;
Bate-chapas de 3.^a;
Carpinteiro;
Condutor de máquinas de elevação e transporte;
Conferente;
Cozinheiro de 3.^a;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Lubrificador;
Mecânico auto de 3.^a;
Mecânico de frio de 3.^a;
Operário de laboração de 2.^a;
Pedreiro;
Serralheiro mecânico de 3.^a

Nível XIII:

Colhedor de amostras;
Contrastador de 3.^a;
Lavador;
Operário de laboração de 3.^a;
Operário de laboratório;
Vulgarizador de 3.^a

Nível XIV:

Contínuo;
Operador de tratamento de texto do 2.º ano;
Pré-oficial (electricista) do 2.º ano;
Servente de armazém.

Nível XV:

Auxiliar de laboração;
Pré-oficial (electricista) do 1.º ano.

Nível XVI:

Ajudante de electricista do 2.º ano;
Guarda;
Operário não diferenciado;
Porteiro;
Praticante de metalúrgico do 2.º ano;
Servente da construção civil;
Servente de limpeza.

Nível XVII:

Ajudante de electricista do 1.º ano;
Operador de tratamento de texto do 1.º ano;
Estagiário;
Praticante de metalúrgico do 1.º ano;
Tratador de vacaria.

Nível XVIII:

Encarregado de local de recolha.

Tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director-geral	1 241
II	Director de departamento Director fabril	1 097
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	934
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	830
V	Assessor técnico do grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	718
VI	Ajudante-chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	637
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário Técnico de higiene e segurança industrial ...	594
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Inseminador Vendedor	555
	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
IX	Cobrador Encarregado de secção Fogoeiro de 1.ª Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª	524
X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Demonstrador Encarregado de colhedor de amostras Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1.ª	506
XI	Afinador de máquinas de 2.ª Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Contrastador de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Distribuidor Fogoeiro de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1.ª Repositor Serralheiro mecânico de 2.ª Telefonista Vulgarizador de 2.ª	494
XII	Afinador de máquinas de 3.ª Ajudante de motorista Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3.ª Entregador de ferramentas, matérias e produtos Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Pedreiro Serralheiro mecânico de 3.ª	468
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3.ª Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Vulgarizador de 3.ª	451
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém	437
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano	417
	Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
XVI	Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza	395
XVII	Ajudante electricista do 1.º ano Operador de tratamento de texto do 1.º ano Estagiário Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	385
XVIII	Encarregado de local de recolha	2,11/hora

Tabela de remunerações mínimas
De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director-geral	1 275
II	Director de departamento Director fabril	1 127
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	960
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	853
V	Assessor técnico do grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	739
VI	Ajudante-chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	656
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário Técnico de higiene e segurança industrial ...	612
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Vendedor	572

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
IX	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Cobrador Encarregado de secção Fogoeiro de 1.ª Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª	540
X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Demonstrador Encarregado de colhedor de amostras Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1.ª	521
XI	Afinador de máquinas de 2.ª Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Contrastador de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Distribuidor Fogoeiro de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1.ª Repositor Serralheiro mecânico de 2.ª Telefonista Vulgarizador de 2.ª	508
XII	Afinador de máquinas de 3.ª Ajudante de motorista Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Carpinteiro Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Conferente Cozinheiro de 3.ª Entregador de ferramentas, matérias e produtos Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Pedreiro Serralheiro mecânico de 3.ª	482
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3.ª Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Vulgarizador de 3.ª	464
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém	449

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano	429
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza	407
XVII	Ajudante electricista do 1.º ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	400
XVIII	Encarregado de local de recolha	2,20/hora

ANEXO IV

Valores das refeições

(n.º 4 da cláusula 36.^a)

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

Pequeno-almoço — € 2,80.

Almoço/jantar — € 10.

Ceia — € 2,80.

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Pequeno-almoço — € 2,85.

Almoço/jantar — € 10,50.

Ceia — € 2,85.

Aveiro, 5 de Maio de 2005.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Moraes Pinto, mandatário.

Pela Lacticoop Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.ª:

Carlos Manuel Moraes Pinto, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.ª:

Carlos Manuel Moraes Pinto, mandatário.

Pela LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.ª:

Carlos Manuel Moraes Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lactícínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

José Luís Alves Portela, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro — STRUC:

Artur Coimbra Reis, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:

Artur Coimbra Reis, mandatário.

Depositado em 9 de Junho de 2005, a fl. 95 do livro n.º 10, com o n.º 124/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT aplica-se às empresas PORTLINE, S. A., Sacor Marítima, S. A., e General Maritime Management (Portugal), L.ª, localizadas em território nacional, cuja actividade é o transporte marítimo e a gestão de navios, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Cláusula 28.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de € 9,80, até ao máximo de oito.

Cláusula 32.^a

Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 2,25;
- b) Almoço — € 9,55;
- c) Jantar — € 9,55;
- d) Ceia — € 2,25.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria/grau	Remuneração (em euros)
14	Director III Coordenador VI Técnico VI	2 052
13	Director II Coordenador V Técnico V	1 777,50
12	Director I Coordenador IV Técnico IV	1 485,50
11	Coordenador III Técnico III Técnico administrativo IV	1 335
10	Coordenador II Técnico II Técnico administrativo III	1 092,50

Nível	Categoria/grau	Remuneração (em euros)
9	Coordenador I Técnico I Técnico administrativo II	945,50
8	Técnico administrativo I	870,50
7	Oficial administrativo IV	821
6	Oficial administrativo III	747,50
5	Oficial administrativo II	719
4	Oficial administrativo I Profissionais de apoio IV	683,50
3	Profissionais de apoio III	647,50
2	Profissionais de apoio II	587
1	Profissionais de apoio I	406,50

A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Número de empresas abrangidas — 3.

Número de trabalhadores abrangidos — 101.

Lisboa, 10 de Maio de 2005.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transportes e Pesca:

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela General Maritime Management (Portugal), L.^{da}:

José Salomão Coelho Benoliel, procurador.

Pela PORTLINE, S. A.:

João Alberto dos Santos Pavão Nunes, procurador.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, mandatário.

Depositado em 7 de Junho de 2005, a fl. 95 do livro n.º 10, com o n.º 120/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunica-

ções, S. A., e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 240 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2 — As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

1 — A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.

2 — Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.

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

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a cinquenta horas por ano e por trabalhador.

6 — O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:

- Não tenha carácter permanente;
- Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;
- Prioritariamente, sejam afectados os trabalhadores mais disponíveis;
- O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).

3 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.

4 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.

5 — Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.

6 — Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable CelCat.

7 — A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (estruturas de representação colectiva de trabalhadores) as vagas existentes.

8 — Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.

9 — O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.

10 — No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito do qual devem constar a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 5.^a

Condições preferenciais

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable CelCat, e, entre estes, os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de cir-

cunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

Cláusula 6.^a

Exame médico

Antes da efectivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

Cláusula 7.^a

Período experimental

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

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

2 — Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3 — O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

5 — Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem — Princípios gerais

1 — A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2 — Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4 — A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos pro-

fissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5 — Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Cláusula 9.^a

Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

2 — A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

3 — A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4 — Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respectivo ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5 — Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.

6 — A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 10.^a

Acesso e carreira profissional

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

2 — As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

- a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;
- b) Zelo profissional;
- c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;
- d) Antiguidade;
- e) Maiores habilitações literárias.

Cláusula 11.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.^a, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respectivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

Cláusula 12.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, de forma inequívoca, em documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respectivo.

3 — O trabalhador substituto não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído quer durante o impedimento deste quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1 — A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3 — Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
- e) Outros casos permitidos pela lei.

4 — É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a

5 — Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6 — A renovação de contrato de trabalho a termo não poderá efectuar-se para além de duas vezes, e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7 — No caso de a empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao termo do contrato.

8 — Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- e) Data da celebração.

9 — Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10 — A inobservância do disposto nos n.ºs 3, 6, 7 e 8 desta cláusula transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

12 — Cabe à empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.

13 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:

- a) Três dias até seis meses de contrato;
- b) Dois dias se o contrato for superior a seis meses.

Cláusula 14.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A General Cable CelCat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da

qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da segurança social; número de trabalhador da General Cable CelCat; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção, e habilitações escolares.

2 — Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no n.º 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou à segurança social quaisquer irregularidades detectadas.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;
- d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e sempre que tenha de lhes ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;
- f) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho e à sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- h) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;
- i) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;
- j) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.^a e não haja ocupação a dar aos mesmos;
- l) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas

de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

- m) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- n) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2 — a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem os que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.^a

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções.

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.^a e 21.^a, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de três dias seguidos de laboração, no prazo de um ano a contar da primeira transferência.

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 16.^a

Obrigações dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;
- f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais em matéria da sua competência;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- j) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em

risco o interesse colectivo dos trabalhadores ou da empresa;

- m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;
- f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;
- g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- h) Opor-se ao exercício do controlo de gestão das actividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal controlo. A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.^a deste AE.

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho — Definições

I — Duração do trabalho

1 — O período de trabalho semanal é de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou de trinta minutos, no caso dos turnos rotativos.

3 — A interrupção prevista no número anterior poderá ser fixada até um mínimo de trinta minutos por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

3.1 — Serão mantidos os períodos de trinta e de quarenta e cinco minutos já praticados na empresa.

II — Horário de trabalho

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

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

III — Modalidades de horário de trabalho

Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos);
- c) «Horários de turnos rotativos» a sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador ao longo do seu período de vigência.

IV — Trabalho por turnos rotativos

1 — Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

- a) Turnos com folgas fixas — laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;
- b) Turnos com folgas rotativas — laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.

3 — A prestação de trabalho suplementar só será permitida:

- a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;
- b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de duzentas horas o limite máximo anual;
- c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves.

4 — Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a vinte e quatro horas, o documento do pedido de horas suplementares.

5 — O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respectivamente.

6 — Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de vinte e quatro horas, o respectivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.

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

3 — Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

4 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

5 — A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

6 — Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula.

7 — Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;
- b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;
- c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho por turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8 — O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.

9 — O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subsequentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:

- a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado cinco ou mais anos de efectivo trabalho a turnos;
- b) Seja efectuada nos termos das alíneas b) e c) do n.º 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efectivo trabalho por turnos.

10 — a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado.

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no n.º 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o

trabalho de turnos desde que avisados com a antecedência mínima de cinco dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador.

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a).

Cláusula 22.^a

Regime de laboração contínua

1 — Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de quarenta horas semanais.

2 — O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento previsto na cláusula 25.º, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas

1 — As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:

- a) Trabalhadores técnicos e administrativos — tabela B;
- b) Restantes trabalhadores — tabela A.

2 — Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

3 — Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade anuidades — prevista na cláusula 31.^a

Cláusula 24.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e do qual constem o nome completo do trabalhador, a profissão, a categoria ou classe, o número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, a discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, os descontos legais efectuados e o montante líquido pago.

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

4 — Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.

5 — Para todos os efeitos, excepto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.^a, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times (\text{remuneração normal mensal} + \text{subsídio de turno})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

Cláusula 25.^a

Retribuição e descanso do trabalho suplementar

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

- a) 100 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;
- b) 137,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;
- d) 175 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o n.º 2 da cláusula 26.^a

3 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.^a, n.º 5.

Cláusula 27.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração normal mensal.

2 — Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

3 — O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100 %, onde está incluído o acréscimo por trabalho nocturno.

Cláusula 28.^a

Compensação por laboração contínua

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da empresa, derem o seu acordo terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respectivo salário base, arredondado à meia centena superior.

2 — A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio RLC e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de quarenta horas semanais por força do próprio RLC.

3 — Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho nocturno, definidos respectivamente nas cláusulas 27.^a e 26.^a

4 — Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.

4.1 — Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:

- a) Férias anuais;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Doença profissional provocada por trabalho sob o RLC.

4.2 — Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de Dezembro.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4 — Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.

5 — Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efectivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.

6 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela previdência, se o trabalhador o desejar.

7 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

1 — Até oito dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2 — No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início do período mais longo das férias.

4 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 31.^a

Remuneração por antiguidade — Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.

2 — O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a (escalão J), com excepção das vencidas nos 20.º e 25.º anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.

3 — As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de Abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de

Abril e 30 de Setembro e no dia 1 de Outubro para os admitidos entre 1 de Outubro e 31 de Março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.º e o 72.º meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.

4 — Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:

- a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de três dias;
- b) A licença sem vencimento;
- c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;
- d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respectivo crédito.

No caso das alíneas b), c) e d), o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea a), o desconto na antiguidade é feito da seguinte forma:

De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;
Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

5 — O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.

6 — A data do efectivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.

7 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial receberão as anuidades em montante proporcional.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono para falhas igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a (escalão J), constante do anexo I.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações

Cláusula 33.^a

Transferência do local de trabalho — Noções

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de tra-

balho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 34.^a

Transferência colectiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.

2 — A empresa suportará sempre as despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

4 — Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são susceptíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

5 — A faculdade de rescisão referida no n.º 3 mantém-se durante os seis meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

6 — As despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Transferências individuais de local de trabalho

1 — Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2 — A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.

3 — A empresa obriga-se a pagar as despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os seis meses subsequentes e a receber as indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço — Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.^a

2 — As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

3 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.

4 — Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.

5 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A empresa poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as impliquem. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, a:

- a) Pagamento de refeições e transportes necessários;
- b) Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;
- c) Pagamento de 0,25 do preço que vigorar do litro da gasolina 95, por quilómetro, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

Cláusula 38.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.^a, dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;

- b) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;
- c) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;
- d) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajeto, desde que exceda o período normal de trabalho;
- e) Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2 — Nas grandes deslocações os trabalhadores terão ainda direito a:

- a) Pagamento da viagem em 1.^a classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;
- b) Pagamento de 0,25 do preço que vigorar do litro da gasolina 95, por quilómetro, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;
- c) No continente, a uma ajuda de custo de € 4,5 por cada dia de deslocação;
- d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de € 6 por cada dia de deslocação;
- e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de € 12 por cada dia de deslocação;
- f) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

4 — Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

5 — Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

Cláusula 39.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a € 20 000.

2 — Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de € 100 000.

3 — Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acom-

panhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de € 75 000.

4 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

5 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

Cláusula 40.^a

Doença do pessoal deslocado

1 — Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 38.^a, assim como os previstos no n.º 2 das alíneas c), d) e e) da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 41.^a

Férias do pessoal deslocado

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2 — No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3 — Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 47.^a

4 — No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respectivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5 — Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de setenta e duas horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
24 de Junho (para o pessoal do Porto — feriado municipal do Porto);
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro (para o pessoal da Morena — substitui o feriado municipal de Sintra);
25 de Dezembro.

3 — Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins-de-semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respectivo ministério.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 23 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.

2 — A duração do período de férias contempla, em si mesma, um dia da majoração prevista no Código do Trabalho.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período de férias é aumentada no caso

de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Dois dias de férias, até ao máximo de uma falta, ou dois meios dias;
- b) Um dia de férias, até ao máximo de duas faltas, ou quatro meios dias.

4 — Os aumentos da duração do período de férias não dão direito a retribuição no respectivo subsídio.

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

6 — As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em dois ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a três.

8 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

9 — Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

Cláusula 44.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

1 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2 — Exceptuam-se do disposto no n.º 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

Cláusula 45.^a

Encerramento das instalações para férias

1 — Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

2 — Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respectivo ministério.

Cláusula 46.^a

Interrupção das férias

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

2 — A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.

3 — Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

4 — Em caso de desacordo no que respeita aos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

Cláusula 47.^a

Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de dois anos:

- a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

Cláusula 48.^a

Época de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.

3 — Exceptuando o disposto no n.º 1, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar

do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2 — Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no n.º 1 desta cláusula.

3 — O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 52.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. A contabilização destes tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

Cláusula 53.^a

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador, quando este o solicite;
- b) 15 dias seguidos por altura do casamento;
- c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até cinco dias consecutivos:

- Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;
- Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);
- Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogro ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrasta e enteados);
- Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

Até dois dias consecutivos:

- Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);
- Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);
- Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);
- Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);
- Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) Nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas nos termos previstos em legislação especial (lei da maternidade e da paternidade);

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos conselhos de empresa europeus, na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

i) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

j) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

l) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de sessenta minutos por mês, em períodos máximos de quinze minutos, para atrasos no início da jornada.

Cláusula 54.^a

Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição

1 — São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:

- a) O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacinações que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;
- b) As dadas por actos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;
- c) Os trabalhadores poderão ser dispensados até ao limite de um dia por mês, o qual poderá ser utilizado em fracções, desde que não configurem situações continuadas, e máximo de cinco dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;
- d) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até 2 dias por cada situação e no máximo de 10 dias por ano;
- e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;
- f) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- g) Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (lei da maternidade e da paternidade);
- h) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no Código do Trabalho e em legislação especial;
- i) Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As dispensas relativas às alíneas a), b) e i) carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.

3 — As dispensas relativas à alínea c) serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:

- a) Sejam comunicadas previamente. Quando não comunicadas com antecedência, o trabalhador deverá informar das razões que determinaram a sua comunicação *a posteriori*;

- b) Não ocorram no princípio e ou fim de férias nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal, admitindo-se, neste último caso (descanso semanal), uma excepção;
- c) Não ultrapassem uma jornada de trabalho por mês nem sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

Cláusula 55.^a

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

Determinam perda de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador, quando este o solicite;
- b) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.^a, ressaltando o preceituado no n.º 5 da cláusula seguinte.

Cláusula 57.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas referidas na cláusula 53.^a não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2 — As faltas referidas na cláusula 56.^a, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3 — A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.^a, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4 — A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a implicam a não justificação da falta.

5 — As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.

6 — Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, excepto quanto a retribuição, nos termos legais.

7 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador

expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de dois dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no n.º 2 da cláusula 43.^a

Cláusula 58.^a

Comunicação e justificação de faltas

1 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevistas, as ausências inferiores a um dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorreram ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3 — Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a um dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua Direcção de Pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excepcionais devidamente comprovados.

4 — Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de cinco dias, através de documento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.

5 — As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

6 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

7 — As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.

2 — Sem prejuízo do disposto nos n.º 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

4 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir

do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo certo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 60.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de cinco dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Causas de cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

Cláusula 62.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o Código do Trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 63.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e as circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 64.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

- a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;
- e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

Cláusula 65.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;
- d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;
- e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;
- f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral e liberdade, quer por parte da entidade patronal quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.^a e 17.^a;

i) A aplicação de sanção abusiva.

2 — Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de recepção, os motivos invocados da justa causa.

3 — É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador se não for observado o disposto no número anterior.

Cláusula 66.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

Cláusula 67.^a

Inexistência de justa causa

1 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.^a

2 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

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

4 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.^a

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 68.^a

Rescisão com responsabilidade da entidade patronal

1 — A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2 — A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.

3 — Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 69.^a

Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador

1 — Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea a) do n.º 1 da cláusula 65.^a, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

- a) Um mês de ordenado por cada ano completo de serviço se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de seis meses;
- b) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;
- c) Dois meses de ordenado por cada ano completo de serviço se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.

2 — Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 70.^a

Falência da empresa

1 — A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.^a deste AE.

Cláusula 71.^a

Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres, maternidade, paternidade e menores

Cláusula 72.^a

Trabalho feminino, maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado,

designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2 — A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade, bem como de trabalho feminino.

3 — Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

4 — A empresa atribuirá às mães trabalhadoras, para despesas em infantários ou em jardins-de-infância, se devidamente comprovadas, um subsídio no valor de 11,5% da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a, escalão J, da tabela A.

5 — Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, durante o período menstrual. Estes dias, quando devidamente justificados pelo médico, não deverão ser-lhes descontados no vencimento.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.

2 — A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

CAPÍTULO X

Assistência social

Cláusula 74.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 75.^a

Assistência na doença

1 — A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de

turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva segurança social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo director de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da segurança social;

- b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verifiquem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do anexo II;
- c) Assegurar o pagamento da assistência médica, na parte não paga pelas instituições de segurança social, a partir de € 1,50. A participação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse € 1,50, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;
- d) As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da segurança social.

2 — Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alínea c).

3 — Quanto a outros aparelhos de correcção, a Direcção de Recursos Humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas c) e d) do número anterior, ou, considerando-as excepcionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respectivo quantitativo.

4 — O direito reconhecido na alínea a) do n.º 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela segurança social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do n.º 3 da cláusula 58.^a

5 — A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da segurança social e da entidade seguradora.

6 — No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o n.º 5 desta cláusula só se efectuará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da segurança social.

Cláusula 76.^a

Casos de redução de capacidade de trabalho

1 — Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

3 — Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que em consequência do acidente ou doença sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4 — Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no n.º 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5 — Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

6 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

7 — Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 77.^a

Reformas

1 — A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.

2 — A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

Para além do regime previsto no Código do Trabalho sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

1 — Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo.

3 — As acções de formação agrupam-se em dois sectores objectivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação técnico-profissional deverá ser efectuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.

5 — A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

Cláusula 79.^a

Formação técnico-profissional

1 — A formação técnico-profissional visa a preparação do trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se deparam aos trabalhadores no desempenho da sua função.

2 — A formação técnico-profissional reveste dois aspectos:

- a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;
- b) Projectiva, no sentido da sua preparação para uma correcta progressão profissional.

3 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de aspecto funcional, que lhe forem designadas.

4 — A empresa promoverá acções de formação no interior e no exterior da empresa, no País e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização dos seus trabalhadores.

Cláusula 80.^a

Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação

1 — Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em acções de formação, quando para elas solicitados e desde que dêem o seu acordo.

2 — As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.

3 — Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas acções de formação.

4 — A actividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspectos:

- a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa acção concreta de formação;
- b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino directo a partir dos instrumentos disponíveis.

Cláusula 81.^a

Trabalhador-estudante/formação geral

1 — A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.

2 — A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de comparticipações nas despesas efectuadas e da concessão de facilidades, em tempo.

3 — A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.

4 — Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.

5 — A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 82.^a

Concessão de bolsas de estudo

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse directo para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

CAPÍTULO XII

Serviço social de trabalho

Cláusula 83.^a

Actividade social da empresa

1 — A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com o objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2 — Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3 — As entidades referidas no número anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

Cláusula 84.^a

Seguro complementar de assistência social

1 — A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de

seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2 — Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3 — A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4 — As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no anexo VI.

Cláusula 85.^a

Refeitório

1 — A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.

2 — Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de € 3,15, com indexação anual à tabela salarial.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3 — O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.

5 — Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

CAPÍTULO XIV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 87.^a

Princípios gerais

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 88.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 89.^a

Comunicação à entidade patronal

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

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

Cláusula 90.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 — A comissão sindical na empresa é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 91.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao 1.º dia em que faltaram.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

7 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.

2 — O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

3 — Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: cinco horas por cada trabalhador.

4 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

6 — Compete aos delegados sindicais:

- a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico quer sob o das suas condições de trabalho, ou quaisquer outros assuntos de carácter sócio-profissional;
- b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;
- d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

7 — Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

8 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos

interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excepcionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.

9 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 93.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de, pelo menos, um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical ou da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de quinze horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.

3 — As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de doze horas, do momento em que pretendem efectuar-las. Em casos excepcionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no n.º 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido, devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

Cláusula 94.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de setenta e duas horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no n.º 3 da cláusula 92.^a, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo, não implicando perda de retribuição.

5 — O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com

assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto do n.º 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

Cláusula 95.^a

Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XVI

Regime disciplinar

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de cinco dias:

- a) A penalidade que aplicou;
- b) Os motivos que a determinaram.

Cláusula 97.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2 — A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior só poderá efectivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.

3 — O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4 — Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.

5 — A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.

6 — A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.

8 — Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 98.^a

Relevação das sanções disciplinares

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

CAPÍTULO XVII

Prémios e incentivos

Cláusula 99.^a

Prémios e incentivos sobre as vendas

a) A todos os trabalhadores da empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior.

b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

Porcentagem do resultado operacional sobre as vendas (*)	Prémio (em percentagem do salário)
3,9	1,9
4,4	2,6
4,8	3,1
5	3,7
5,3	4,2
5,8	4,7
6	5,2
6,5	5,7
6,7	6,7
7,1	7,1
7,6	8,1
8	8,5
8,5	9
9	9,5
9,5	10
10	10,5

(*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:

Imposto sobre lucros;
Juros pagos e recebidos.

c) O prémio incidirá sobre a retribuição base mais as anuidades, acumuladas ambas em 31 de Dezembro.

d) Os prémios resultantes serão pagos em Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respectivas contas.

e) Estes prémios são autónomos das remunerações.

f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de acção implementados para que sejam alcançados os objectivos da empresa.

g) O prémio, nos termos da alínea c), será afectado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no n.º 3 (nível de assiduidade) e no quadro II, ambos do anexo IV.

Cláusula 100.^a

Prémio de mérito

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable CelCat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = S [D (1 \dots 6) - A (1 \dots 5)]$$

onde:

PM = prémio de mérito;

S = salário base do trabalhador;

D = nível de desempenho:

D6 = 10 %;

D5 = 8 %;

D4 = 6 %;

D3 = 4 %;

D2 = 2 %;

D1 = 0 %;

A = nível de assiduidade:

A5 = 0 %;

A4 = 2 %;

A3 = 4 %;

A2 = 6 %;

A1 = 8 % ou 10 % (*).

(*) Se conjugado com D6.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 101.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados seis membros suplentes.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho

e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão comunicá-lo-á à outra parte, com a antecedência mínima de dois dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respectivo ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;
- e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos

omissos, terão efeito cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 102.^a

Garantia da manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existentes à data da sua entrada em vigor.

2 — Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

Cláusula 103.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente AE faz cessar a vigência do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985, e posteriores publicações, sendo a última publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2001.

ANEXO I

Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A (euros)	Tabela B (euros)
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	—	1 975	2 103
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	—	1 719,50	1 833
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	—	1 472,50	1 568
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social	—	1 248	1 328
	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	983,50 1 053 1 248	1 048 1 121 1 328
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1 148	1 223
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal		1 072	1 142

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A (euros)	Tabela B (euros)
	Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de electrónica			
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância		1 014	1 080
	Técnico estagiário diplomado Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário Caixa		981,50	1 043
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	851 920,50 981	907,50 980 1 043
J	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	637,50 682 851 919 981	677,50 727,50 907,50 979 1 043
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano Tirocinante do 2.º ano Até 3 anos Mais de 3 anos Mais de 5 anos	637,50 682 851 919 981	677,50 727,50 907,50 979 1 043
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos Técnico de qualidade	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	637,50 682 744 851 919 981	677,50 727,50 792,50 907,50 980 1 043
L	Canalizador Controlador qualificado de manutenção Electricista-bobinador Electromecânico de manutenção industrial Fresador mecânico Oficial qualificado de construção civil Operador principal Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	637,50 682 758 819 920,50	677,50 727,50 805,50 870,50 980,50
	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza Operador administrativo (qualificado)	—	920,50	980,50
	Fogoeiro	Estagiário Fogoeiro de 2. ^a Fogoeiro de 1. ^a	757,50 818,50 920,50	805,50 870,50 980,50
	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte Controlador Controlador de segurança Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Extrusador Lubrificador Operador administrativo Operador de equipamentos de cura			

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A (euros)	Tabela B (euros)
M	Operador de máquinas de armar/blindar Operador de máquinas de ensaiar Operador de máquinas de bobinar Operador de máquinas de cortar Operador de máquinas de pintar Operador de máquinas de torcer Operador de máquinas de tornear e roscar Operador de máquinas de trançar fios metálicos Pedreiro Pesador Pintor Pintor de bobinas Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos Preparador de matérias-primas Processador de compostos poliméricos Rectificador de fieiras Reparador de cabos Trabalhador de armazém Trefilador Cozinheiro Telefonista	Praticante 637,50 Oficial de 2. ^a 838,50 Oficial de 1. ^a 891,50	637,50	677,50 892,50 947,50
	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal	—	891	947,50
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2. ^a 789 Oficial de 1. ^a 838	789 838	839 891
	Empregado de refeitório Guarda ou vigilante		838	891
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2. ^a 789 Oficial de 1. ^a 838	789 838	839 891
	Contínuo	Até 21 anos 631 Mais de 21 anos 837,50	631 837,50	672,50 891
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operário não especializado		779,50	830,50
P	Ajudante de cozinha		752,50	800
	Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório Embalador Operador de ensaios eléctricos preliminares Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante 626,50 Oficial de 2. ^a 707 Oficial de 1. ^a 752,50	626,50 707 752,50	666 752,50 800
	Aprendizes e paquetes:			
	Idade de admissão:			
	16 anos 17 anos		473,75	489

ANEXO II

Carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P, M e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e três anos na classe de 2.^a, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.^a

2 — O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano e a permanência em 2.^a é de dois anos.

3 — O tempo de praticante dos escalões referidos no n.º 1 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

3.1 — Nos casos em que, para uma correcta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até três meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.º mês, inclusive.

4 — Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I, «Tabelas salariais».

5 — Os trabalhadores do escalão J (com excepção dos referidos no n.º 4) terão, enquanto estagiários, os

tempos indicados na respectiva classe. Quando oficiais, permanecerão dois anos em cada uma das classes de 3.^a e 2.^a, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.^a

6 — Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.

7 — As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos n.ºs 12 e 13.

8 — As carreiras de aprendiz e de paquete são as constantes no anexo I.

8.1 — Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendiz e de paquete.

8.2 — Quando atingirem 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.

9 — A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderão ser realizadas dentro ou fora da empresa.

9.1 — Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable CelCat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

10 — Os trabalhadores menores do nível L habilitados com curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.º ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão seis meses como praticantes do 2.º ano.

10.1 — Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

11 — Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a qual fizerem concurso.

12 — Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

12.1 — Entende-se como «não efectivo serviço» um número de faltas superior a 20% em relação ao período necessário para a promoção.

12.2 — No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de um ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efectivo serviço» para cada um dos períodos de um ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes.

12.3 — Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no n.º 12.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por actividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório.

12.4 — Para o cômputo de faltas referido no n.º 12.3, os 20% ou os 10%, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excepcionadas.

13 — A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efectuará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

13.1 — No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.

14 — Sempre que a promoção não se efectivar por força dos mecanismos previstos nos n.ºs 12 e 13, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da comissão inter-sindical e por um representante dos serviços competentes do respectivo ministério.

15 — Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

15.1 — A classe inicial dentro do 9.º nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.

16 — O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 da cláusula 4.^a deste AE:

Agente de gestão de materiais;
Agente de métodos;
Agente de publicidade;
Analista de ensaios físico-químicos;
Caixa;
Desenhador;
Desenhador projectista;
Encarregado;
Escriturário;
Operador de informática;
Operador principal;
Operador de sistemas;
Planificador;
Programador-analista;
Programador de aplicação;
Programador de produção;
Promotor de vendas;
Técnico de ensaios eléctricos.

16.1 — O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efectuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado.

16.2 — Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

17 — Para as restantes profissões não previstas no n.º 16 são exigidas as habilitações mínimas legais.

ANEXO III

Definição de funções

Agente de gestão de materiais. — É o trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à

previsão e controlo das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

Analista de ensaios físico-químicos. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Auxiliar de controlo fabril. — É o trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos. — É o trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios eléctricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Cableador metalúrgico. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

Caixa. — É o trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos e executa canalizações de água e vapor.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

Chefe de sector fabril. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e ou saída de mercadorias em armazém.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Controlador. — É o trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respectivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios, e procede à leitura de cartas de controlo e respectiva análise e registo.

Controlador de embalagem. — É o trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

Controlador qualificado de manutenção. — É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

Controlador de segurança. — É o trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direcções fabril e de pessoal.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas

e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organigrama da empresa.

Electromecânico de manutenção industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida quando necessário, e desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

Embalador. — É o trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

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

Encarregado-chefe. — É o profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

Encarregado geral de manutenção. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e ou outros profissionais.

Encarregado geral de produção. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente trabalho de encarregados e ou outros profissionais.

Encarregado de oficina de electricidade. — É o trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

Encarregado de oficina de serralharia. — É o trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado de produção. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

Enfermeiro do trabalho. — É o trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efectuando bio-metrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas actividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho; dá assistência nos casos de doença súbita e desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

Escriturário-secretário. — É o trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefe de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

Extrusador. — É o trabalhador que opera em extrusadoras, efectuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

Fogueiro. — É o trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

Operador de ensaios de cabos telefónicos. — É o trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de

características eléctricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

Operador de ensaios eléctricos preliminares. — É o trabalhador que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curto-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

Operador de equipamentos de cura. — É o trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

Operador de informática. — É o trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador, assegura a recolha dos resultados obtidos e regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de armar/blindar. — É o trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de protecção mecânica e ou eléctrica.

Operador de máquinas de bobinar. — É o trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

Operador de máquinas de cortar. — É o trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

Operador de máquinas de ensaiar. — É o trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos; consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores, e corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

Operador de máquinas de pintar. — É o trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

Operador de máquinas de torcer. — É o trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

Operador principal. — É o trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

Operador de sistema. — De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos

programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação.

Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controlo e conservação dos suportes técnicos de informação.

Operário não especializado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

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

Pesador. — É o trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidades através de especificações.

Pintor. — É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Planificador. — É o trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico e vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e stocks.

Porteiro ou fiscal. — É o trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Preparador-ensaiador de cabos telefónicos. — É o trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detectados, e fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes de modo a garantir a sua estanquidade.

Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos. — É o trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a cola-

boração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas, e aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

Processador de compostos poliméricos. — É o trabalhador que opera máquinas e processamento de compostos poliméricos, efectuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respectiva linha de produção.

Programador-analista. — É o trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

Programador de aplicação. — É o trabalhador que estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

Programador de produção. — É o trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos e planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

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

Rectificador de feiras. — É o trabalhador especializado em rectificar e polir furos de feiras.

Reparador de cabos. — É o trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua a reparação de condutores e cabos.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

Técnico-adjunto da direcção. — É o trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

Técnico administrativo principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico auxiliar (diplomado). — É o trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de departamento. — É o trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos electrónicos.

Técnico de ensaios eléctricos. — É o trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equipagem de cabos telefónicos (regionais).

Técnico estagiário (diplomado). — É o trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de um ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

Técnico fabril principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico de serviço. — É o trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de qualidade. — É o trabalhador que executa ensaios previstos no sistema de garantia de qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade

dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Trabalhador de armazém. — É o trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

Trefilador. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

ANEXO IV

Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

1 — Introdução:

1.1 — O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1 — É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2 — É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3 — É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4 — É um meio e um método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5 — É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2 — Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1 — Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2 — Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3 — Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4 — Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5 — Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3 — Objectivos da General Cable CelCat:

1.3.1 — Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2 — Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3 — Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4 — Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4 — Sistema General Cable CelCat:

1.4.1 — O sistema General Cable CelCat é um sistema de incentivos tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2 — Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable CelCat, exceptuando-se

os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2 — Avaliação de desempenho:

2.1 — A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1 — Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2).

2.1.2 — A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2 — Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite cinco graus (pontuação directa).

2.2.1 — Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3 — As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1 — A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso.

2.3.1.1 — A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2 — A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» — aplicável somente aos trabalhadores fabris — e da qualidade «capacidade oral e escrita» — aplicável somente aos trabalhadores administrativos.

2.3.3 — A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1 — Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual poderá ser atribuído o nível 6 — Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4 — A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 — Insatisfatório;

Nível 2 — Pouco satisfatório;

Nível 3 — Satisfatório;

Nível 4 — Bom;

Nível 5 — Muito bom;

Nível 6 — Excelente.

2.4.1 — Esta avaliação global será atribuída consensualmente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5 — Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1 — Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no n.º 4.7 (procedimentos);

2.5.2 — Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3 — Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I.

QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9.	De 50 a 59,9.	De 60 a 72,9.	De 73 a 85,9.	De 86 a 100.	De 93 a 100 (*).

(*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

2.5.4 — Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6 — O nível de desempenho será definido para cada trabalhador em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 — Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 — Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
	De 60 a 72,9	D3	4
3 — Satisfatório	De 73 a 85,9	D4	6
4 — Bom	De 86 a 100	D5	8
5 — Muito bom	De 93 a 100	D6	10
6 — Excelente	(*)		

(*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

3 — Nível de assiduidade:

3.1 — O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no

trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III

Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito (percentagem)	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0	1
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6	0,70
A1	Superior a 7	8 (10)	0,60

3.1.1 — Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

- As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;
- As faltas justificadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 54.^a têm uma ponderação de 1,5;
- As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5.

3.1.2 — Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

- As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);
- Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;
Comissão negociadora sindical do AE/General Cable CelCat.

3.1.3 — Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da comissão sindical na empresa e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente.

3.1.4 — Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4 — Procedimentos:

4.1 — Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1 — As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensual entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1 — No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2 — Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3 — A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1 — Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» — também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo — tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico — considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma, logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados — opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos — modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central — defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso, etc.

4.4 — Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar as dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1 — Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5 — Cada director, após o referido no n.º 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação.

4.6 — Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1 — Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7 — Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

- a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;
- b) Considerar a média de cada notador;
- c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;
- d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;
- e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
- f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8 — Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5 — Reclamações:

5.1 — Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio.

5.2 — A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita.

5.3 — Da decisão da comissão não haverá recurso.

6 — Comissão de avaliação e de recurso:

6.1 — Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como

o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso.

6.2 — Esta comissão será competente para:

- Atender recursos dos trabalhadores;
- Apoiar, no necessário, os notadores;
- Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;
- Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

- Sistema em si mesmo;
- Tratamento dos resultados;
- Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3 — A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

- a) Três representantes da administração;
- b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1 — Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito.

6.3.2 — A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4 — A comissão reunirá:

6.4.1 — Por convocação da DP;

6.4.2 — Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3 — Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4 — Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7 — Informação aos trabalhadores:

7.1 — Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8 — Preparação dos notadores:

8.1 — A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

- Sistema de avaliação e de notação;
- Grelha de avaliação;
- O que é avaliar e ou notar;
- Métodos para avaliar e ou notar;
- Principais erros humanos dos notadores;
- Preenchimento das fichas de avaliação;
- Elementos qualitativos e sua ponderação;
- Interpretação dos conceitos;
- Como notar;
- Como relacionar notações;
- Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;
- Objectivo específico da General Cable CelCat.

8.1.1 — Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2 — Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9 — Disposições finais e transitórias:

9.1 — Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, está definido

um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

- 1) Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;
- 2) Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);
- 3) Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);
- 4) Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

- Ficha de avaliação n.º 1, «Pontuação directa»;
- Ficha de avaliação n.º 2, «Avaliação global»;
- Ficha de avaliação n.º 3, «Resumo das notações da avaliação de desempenho»;
- Ficha de avaliação n.º 4, «Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade»;
- Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

ANEXO V

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A comissão terá a seguinte constituição:

1.1 — Três representantes da entidade patronal:

- Director fabril;
- Director de pessoal;
- Um chefe de departamento.

1.2 — Três representantes dos trabalhadores.

1.3 — Três assessores técnicos:

- Médico do trabalho;
- Técnico de segurança;
- Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1 — O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4 — O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança.

1.5 — O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos.

1.6 — Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito.

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7 — Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade.

1.7.1 — Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8 — Todos os componentes da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terão acesso, através

da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de segurança, higiene e saúde da empresa.

2 — Nomeações:

2.1 — Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal.

2.2 — Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

2.3 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

2.3.1 — O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3 — Atribuições:

3.1 — Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2 — Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3 — Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4 — Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5 — Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6 — Apreciar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7 — Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8 — Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9 — Apreciar os relatórios do técnico de segurança;

3.10 — Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11 — Propor à administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;

Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);

Equipamentos de protecção colectiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

Outras situações em conformidade com as exigências legais;

3.12 — Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem

como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

3.13 — Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14 — Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15 — Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16 — Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

4 — Funcionamento:

4.1 — A comissão reunirá regularmente uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente.

4.2 — A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança.

4.3 — De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho e à administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável.

4.3.1 — Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.

4.4 — Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1.º Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2.º Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — Responsabilidades:

5.1 — A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa legalmente aplicável.

5.2 — A comissão é ainda responsável perante a administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa.

5.3 — Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direcção de pessoal.

5.4 — O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.

5.5 — Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

ANEXO VI

Seguro de vida e de saúde

Seguro complementar de assistência social

(de acordo com a cláusula 84.^a do AE)

As coberturas dos seguros de vida e de saúde são as seguintes:

Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses.
Invalidez total e permanente	6 meses.
Morte em consequência de acidente	12 meses.
Invalidez total e permanente em consequência de acidente.	12 meses.

Seguro de saúde

Garantia	Complicação (percentagem)	Limite por ano (euros)
Assistência médica hospitalar	90	7 500
Assistência médica ambulatória	80	1 000
Ortóteses oculares:		
Aros	80	50
Lentes	80	125
Lentes de contacto	80	125
Partos:		
Cesariana	80	1 000
Normal	80	500
Interrupção involuntária da gravidez	80	250
Estomatologia	80	200

Esta informação será complementada com o manual do seguro a distribuir pela companhia de seguros.

Pela General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

Carlos Alberto dos Santos Carreira, administrador.
António Figueiredo Lopes, administrador.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Rogério Paulo Amoroso da Silva, mandatário.
Sofia Morence Amorim, mandatária.

Morelena, 3 de Junho de 2005.

Depositado em 9 de Junho de 2005, a fl. 96 do livro n.º 10, com o n.º 127/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações,

S. A., e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 240 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2 — As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

1 — A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.

2 — Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.

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

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a cinquenta horas por ano e por trabalhador.

6 — O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:

- a) Não tenha carácter permanente;
- b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;
- c) Prioritariamente, sejam afectados os trabalhadores mais disponíveis;
- d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).

3 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.

4 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.

5 — Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.

6 — Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable CelCat.

7 — A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (estruturas de representação colectiva de trabalhadores) as vagas existentes.

8 — Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.

9 — O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.

10 — No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito do qual devem constar a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 5.^a

Condições preferenciais

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable CelCat, e, entre estes, os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de cir-

cunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

Cláusula 6.^a

Exame médico

Antes da efectivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

Cláusula 7.^a

Período experimental

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

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

2 — Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3 — O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

5 — Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem — Princípios gerais

1 — A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2 — Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4 — A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos pro-

fissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5 — Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Cláusula 9.^a

Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

2 — A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

3 — A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4 — Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respectivo ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5 — Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.

6 — A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 10.^a

Acesso e carreira profissional

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

2 — As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

- a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;
- b) Zelo profissional;
- c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;
- d) Antiguidade;
- e) Maiores habilitações literárias.

Cláusula 11.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.^a, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respectivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

Cláusula 12.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, de forma inequívoca, em documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respectivo.

3 — O trabalhador substituto não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído quer durante o impedimento deste quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1 — A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3 — Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
- e) Outros casos permitidos pela lei.

4 — É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a

5 — Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6 — A renovação de contrato de trabalho a termo não poderá efectuar-se para além de duas vezes, e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7 — No caso de a empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao termo do contrato.

8 — Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- e) Data da celebração.

9 — Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10 — A inobservância do disposto nos n.ºs 3, 6, 7 e 8 desta cláusula transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

12 — Cabe à empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.

13 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:

- a) Três dias até seis meses de contrato;
- b) Dois dias se o contrato for superior a seis meses.

Cláusula 14.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A General Cable CelCat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos tra-

balhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da segurança social; número de trabalhador da General Cable CelCat; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção, e habilitações escolares.

2 — Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no n.º 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à segurança social quaisquer irregularidades detectadas.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;
- d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e sempre que tenha de lhes ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;
- f) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho e à sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- h) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;
- i) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;
- j) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.^a e não haja ocupação a dar aos mesmos;

- l) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;
- m) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- n) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2 — a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem os que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.^a

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções.

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.^a e 21.^a, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de três dias seguidos de laboração, no prazo de um ano a contar da primeira transferência.

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 16.^a

Obrigações dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;
- f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais em matéria da sua competência;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- j) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua orga-

nização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores ou da empresa;

- m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;
- f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;
- g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- h) Opor-se ao exercício do controlo de gestão das actividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal controlo. A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.^a deste AE.

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho — Definições

I — Duração do trabalho

1 — O período de trabalho semanal é de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou de trinta minutos, no caso dos turnos rotativos.

3 — A interrupção prevista no número anterior poderá ser fixada até um mínimo de trinta minutos por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

3.1 — Serão mantidos os períodos de trinta e de quarenta e cinco minutos já praticados na empresa.

II — Horário de trabalho

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

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

III — Modalidades de horário de trabalho

Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos);
- c) «Horários de turnos rotativos» a sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador ao longo do seu período de vigência.

IV — Trabalho por turnos rotativos

1 — Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

- a) Turnos com folgas fixas — laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;
- b) Turnos com folgas rotativas — laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.

3 — A prestação de trabalho suplementar só será permitida:

- a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;
- b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de duzentas horas o limite máximo anual;
- c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves.

4 — Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a vinte e quatro horas, o documento do pedido de horas suplementares.

5 — O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respectivamente.

6 — Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de vinte e quatro horas, o respectivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.

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

3 — Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

4 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

5 — A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

6 — Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula.

7 — Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;
- b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;
- c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho por turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8 — O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.

9 — O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subsequentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:

- a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado cinco ou mais anos de efectivo trabalho a turnos;
- b) Seja efectuada nos termos das alíneas b) e c) do n.º 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efectivo trabalho por turnos.

10 — a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado.

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no n.º 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o

trabalho de turnos desde que avisados com a antecedência mínima de cinco dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador.

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a).

Cláusula 22.^a

Regime de laboração contínua

1 — Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de quarenta horas semanais.

2 — O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento previsto na cláusula 25.º, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas

1 — As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:

- a) Trabalhadores técnicos e administrativos — tabela B;
- b) Restantes trabalhadores — tabela A.

2 — Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

3 — Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade anuidades — prevista na cláusula 31.^a

Cláusula 24.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e do qual constem o nome completo do trabalhador, a profissão, a categoria ou classe, o número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, a discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, os descontos legais efectuados e o montante líquido pago.

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

4 — Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.

5 — Para todos os efeitos, excepto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.^a, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times (\text{remuneração normal mensal} + \text{subsídio de turno})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

Cláusula 25.^a

Retribuição e descanso do trabalho suplementar

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

- a) 100 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;
- b) 137,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;
- d) 175 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o n.º 2 da cláusula 26.^a

3 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.^a, n.º 5.

Cláusula 27.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração normal mensal.

2 — Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

3 — O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100 %, onde está incluído o acréscimo por trabalho nocturno.

Cláusula 28.^a

Compensação por laboração contínua

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da empresa, derem o seu acordo terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respectivo salário base, arredondado à meia centena superior.

2 — A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio RLC e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de quarenta horas semanais por força do próprio RLC.

3 — Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho nocturno, definidos respectivamente nas cláusulas 27.^a e 26.^a

4 — Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.

4.1 — Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:

- a) Férias anuais;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Doença profissional provocada por trabalho sob o RLC.

4.2 — Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de Dezembro.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4 — Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.

5 — Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efectivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.

6 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela previdência, se o trabalhador o desejar.

7 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

1 — Até oito dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2 — No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início do período mais longo das férias.

4 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 31.^a

Remuneração por antiguidade — Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.

2 — O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a (escalão J), com excepção das vencidas nos 20.º e 25.º anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.

3 — As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de Abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de

Abril e 30 de Setembro e no dia 1 de Outubro para os admitidos entre 1 de Outubro e 31 de Março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.º e o 72.º meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.

4 — Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:

- a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de três dias;
- b) A licença sem vencimento;
- c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;
- d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respectivo crédito.

No caso das alíneas b), c) e d), o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea a), o desconto na antiguidade é feito da seguinte forma:

De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;
Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

5 — O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.

6 — A data do efectivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.

7 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial receberão as anuidades em montante proporcional.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono para falhas igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a (escalão J), constante do anexo I.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações

Cláusula 33.^a

Transferência do local de trabalho — Noções

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de tra-

balho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 34.^a

Transferência colectiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.

2 — A empresa suportará sempre as despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

4 — Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são susceptíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

5 — A faculdade de rescisão referida no n.º 3 mantém-se durante os seis meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

6 — As despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Transferências individuais de local de trabalho

1 — Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2 — A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.

3 — A empresa obriga-se a pagar as despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os seis meses subsequentes e a receber as indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço — Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.^a

2 — As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

3 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.

4 — Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.

5 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A empresa poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as impliquem. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, a:

- a) Pagamento de refeições e transportes necessários;
- b) Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;
- c) Pagamento de 0,25 do preço que vigorar do litro da gasolina 95, por quilómetro, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

Cláusula 38.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.^a, dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;

- b) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;
- c) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;
- d) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho;
- e) Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2 — Nas grandes deslocações os trabalhadores terão ainda direito a:

- a) Pagamento da viagem em 1.^a classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;
- b) Pagamento de 0,25 do preço que vigorar do litro da gasolina 95, por quilómetro, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;
- c) No continente, a uma ajuda de custo de € 4,5 por cada dia de deslocação;
- d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de € 6 por cada dia de deslocação;
- e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de € 12 por cada dia de deslocação;
- f) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

4 — Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

5 — Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

Cláusula 39.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a € 20 000.

2 — Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de € 100 000.

3 — Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acom-

panhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de € 75 000.

4 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

5 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

Cláusula 40.^a

Doença do pessoal deslocado

1 — Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 38.^a, assim como os previstos no n.º 2 das alíneas c), d) e e) da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 41.^a

Férias do pessoal deslocado

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2 — No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3 — Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 47.^a

4 — No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respectivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5 — Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de setenta e duas horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
24 de Junho (para o pessoal do Porto — feriado municipal do Porto);
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro (para o pessoal da Morelena — substitui o feriado municipal de Sintra);
25 de Dezembro.

3 — Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins-de-semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respectivo ministério.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 23 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.

2 — A duração do período de férias contempla, em si mesma, um dia da majoração prevista no Código do Trabalho.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período de férias é aumentada no caso

de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Dois dias de férias, até ao máximo de uma falta, ou dois meios dias;
- b) Um dia de férias, até ao máximo de duas faltas, ou quatro meios dias.

4 — Os aumentos da duração do período de férias não dão direito a retribuição no respectivo subsídio.

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

6 — As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em dois ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a três.

8 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

9 — Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

Cláusula 44.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

1 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2 — Exceptuam-se do disposto no n.º 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

Cláusula 45.^a

Encerramento das instalações para férias

1 — Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

2 — Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respectivo ministério.

Cláusula 46.^a

Interrupção das férias

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

2 — A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.

3 — Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

4 — Em caso de desacordo no que respeita aos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

Cláusula 47.^a

Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de dois anos:

- a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

Cláusula 48.^a

Época de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.

3 — Exceptuando o disposto no n.º 1, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar

do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2 — Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no n.º 1 desta cláusula.

3 — O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 52.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. A contabilização destes tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

Cláusula 53.^a

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador, quando este o solicite;
- b) 15 dias seguidos por altura do casamento;
- c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até cinco dias consecutivos:

- Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;
- Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);
- Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogro ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrasta e enteados);
- Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

Até dois dias consecutivos:

- Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);
- Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);
- Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);
- Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);
- Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) Nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas nos termos previstos em legislação especial (lei da maternidade e da paternidade);

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos conselhos de empresa europeus, na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

i) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

j) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

l) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de sessenta minutos por mês, em períodos máximos de quinze minutos, para atrasos no início da jornada.

Cláusula 54.^a

Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição

1 — São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:

- a) O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacinações que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;
- b) As dadas por actos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;
- c) Os trabalhadores poderão ser dispensados até ao limite de um dia por mês, o qual poderá ser utilizado em fracções, desde que não configurem situações continuadas, e máximo de cinco dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;
- d) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até 2 dias por cada situação e no máximo de 10 dias por ano;
- e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;
- f) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- g) Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (lei da maternidade e da paternidade);
- h) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no Código do Trabalho e em legislação especial;
- i) Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As dispensas relativas às alíneas a), b) e i) carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.

3 — As dispensas relativas à alínea c) serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:

- a) Sejam comunicadas previamente. Quando não comunicadas com antecedência, o trabalhador deverá informar das razões que determinaram a sua comunicação *a posteriori*;

- b) Não ocorram no princípio e ou fim de férias nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal, admitindo-se, neste último caso (descanso semanal), uma excepção;
- c) Não ultrapassem uma jornada de trabalho por mês nem sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

Cláusula 55.^a

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

Determinam perda de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador, quando este o solicite;
- b) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.^a, ressaltando o preceituado no n.º 5 da cláusula seguinte.

Cláusula 57.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas referidas na cláusula 53.^a não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2 — As faltas referidas na cláusula 56.^a, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3 — A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.^a, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4 — A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a implicam a não justificação da falta.

5 — As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.

6 — Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, excepto quanto a retribuição, nos termos legais.

7 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador

expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de dois dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no n.º 2 da cláusula 43.^a

Cláusula 58.^a

Comunicação e justificação de faltas

1 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevistas, as ausências inferiores a um dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorreram ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3 — Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a um dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua Direcção de Pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excepcionais devidamente comprovados.

4 — Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de cinco dias, através de documento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.

5 — As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

6 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

7 — As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.

2 — Sem prejuízo do disposto nos n.º 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

4 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir

do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo certo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 60.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de cinco dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Causas de cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

Cláusula 62.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o Código do Trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 63.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e as circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 64.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

- a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;
- e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

Cláusula 65.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;
- d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;
- e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;
- f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral e liberdade, quer por parte da entidade patronal quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.^a e 17.^a;
- i) A aplicação de sanção abusiva.

2 — Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de recepção, os motivos invocados da justa causa.

3 — É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador se não for observado o disposto no número anterior.

Cláusula 66.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

Cláusula 67.^a

Inexistência de justa causa

1 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.^a

2 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

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

4 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.^a

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 68.^a

Rescisão com responsabilidade da entidade patronal

1 — A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2 — A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.

3 — Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 69.^a

Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador

1 — Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea a) do n.º 1 da cláusula 65.^a, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

- Um mês de ordenado por cada ano completo de serviço se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de seis meses;
- Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;
- Dois meses de ordenado por cada ano completo de serviço se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.

2 — Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 70.^a

Falência da empresa

1 — A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.^a deste AE.

Cláusula 71.^a

Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres, maternidade, paternidade e menores

Cláusula 72.^a

Trabalho feminino, maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado,

designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2 — A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade, bem como de trabalho feminino.

3 — Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

4 — A empresa atribuirá às mães trabalhadoras, para despesas em infantários ou em jardins-de-infância, se devidamente comprovadas, um subsídio no valor de 11,5% da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a, escalão J, da tabela A.

5 — Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, durante o período menstrual. Estes dias, quando devidamente justificados pelo médico, não deverão ser-lhes descontados no vencimento.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.

2 — A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

CAPÍTULO X

Assistência social

Cláusula 74.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 75.^a

Assistência na doença

1 — A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de

turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva segurança social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo director de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da segurança social;

- b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verifiquem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do anexo II;
- c) Assegurar o pagamento da assistência médica, na parte não paga pelas instituições de segurança social, a partir de € 1,50. A participação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse € 1,50, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;
- d) As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da segurança social.

2 — Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alínea c).

3 — Quanto a outros aparelhos de correcção, a Direcção de Recursos Humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas c) e d) do número anterior, ou, considerando-as excepcionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respectivo quantitativo.

4 — O direito reconhecido na alínea a) do n.º 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela segurança social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do n.º 3 da cláusula 58.^a

5 — A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da segurança social e da entidade seguradora.

6 — No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o n.º 5 desta cláusula só se efectuará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da segurança social.

Cláusula 76.^a

Casos de redução de capacidade de trabalho

1 — Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

3 — Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que em consequência do acidente ou doença sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4 — Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no n.º 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5 — Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

6 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

7 — Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 77.^a

Reformas

1 — A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.

2 — A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

Para além do regime previsto no Código do Trabalho sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

1 — Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo.

3 — As acções de formação agrupam-se em dois sectores objectivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação técnico-profissional deverá ser efectuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.

5 — A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

Cláusula 79.^a

Formação técnico-profissional

1 — A formação técnico-profissional visa a preparação do trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se deparam aos trabalhadores no desempenho da sua função.

2 — A formação técnico-profissional reveste dois aspectos:

- a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;
- b) Projectiva, no sentido da sua preparação para uma correcta progressão profissional.

3 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de aspecto funcional, que lhe forem designadas.

4 — A empresa promoverá acções de formação no interior e no exterior da empresa, no País e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização dos seus trabalhadores.

Cláusula 80.^a

Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação

1 — Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em acções de formação, quando para elas solicitados e desde que dêem o seu acordo.

2 — As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.

3 — Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas acções de formação.

4 — A actividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspectos:

- a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa acção concreta de formação;
- b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino directo a partir dos instrumentos disponíveis.

Cláusula 81.^a

Trabalhador-estudante/formação geral

1 — A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.

2 — A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de participações nas despesas efectuadas e da concessão de facilidades, em tempo.

3 — A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.

4 — Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.

5 — A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 82.^a

Concessão de bolsas de estudo

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse directo para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

CAPÍTULO XII

Serviço social de trabalho

Cláusula 83.^a

Actividade social da empresa

1 — A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com o objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2 — Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3 — As entidades referidas no número anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

Cláusula 84.^a

Seguro complementar de assistência social

1 — A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de

seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2 — Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3 — A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4 — As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no anexo VI.

Cláusula 85.^a

Refeitório

1 — A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.

2 — Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de € 3,15, com indexação anual à tabela salarial.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3 — O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.

5 — Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

CAPÍTULO XIV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 87.^a

Princípios gerais

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 88.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 89.^a

Comunicação à entidade patronal

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

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

Cláusula 90.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 — A comissão sindical na empresa é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 91.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao 1.º dia em que faltaram.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

7 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.

2 — O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

3 — Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: cinco horas por cada trabalhador.

4 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

6 — Compete aos delegados sindicais:

- a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico quer sob o das suas condições de trabalho, ou quaisquer outros assuntos de carácter sócio-profissional;
- b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;
- d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

7 — Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

8 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos

interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excepcionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.

9 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 93.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de, pelo menos, um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical ou da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de quinze horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.

3 — As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de doze horas, do momento em que pretendem efectuá-las. Em casos excepcionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no n.º 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido, devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

Cláusula 94.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de setenta e duas horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no n.º 3 da cláusula 92.^a, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo, não implicando perda de retribuição.

5 — O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto do n.º 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

Cláusula 95.^a

Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XVI

Regime disciplinar

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de cinco dias:

- a) A penalidade que aplicou;
- b) Os motivos que a determinaram.

Cláusula 97.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2 — A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior só poderá efectivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.

3 — O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4 — Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.

5 — A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.

6 — A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.

8 — Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 98.^a

Relevação das sanções disciplinares

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

CAPÍTULO XVII

Prémios e incentivos

Cláusula 99.^a

Prémios e incentivos sobre as vendas

a) A todos os trabalhadores da empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior.

b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

Percentagem do resultado operacional sobre as vendas (*)	Prémio (em percentagem do salário)
3,9	1,9
4,4	2,6
4,8	3,1
5	3,7
5,3	4,2
5,8	4,7
6	5,2
6,5	5,7
6,7	6,7
7,1	7,1
7,6	8,1
8	8,5
8,5	9
9	9,5
9,5	10
10	10,5

(*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:

Imposto sobre lucros;
Juros pagos e recebidos.

c) O prémio incidirá sobre a retribuição base mais as anuidades, acumuladas ambas em 31 de Dezembro.

d) Os prémios resultantes serão pagos em Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respectivas contas.

e) Estes prémios são autónomos das remunerações.

f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de acção implementados para que sejam alcançados os objectivos da empresa.

g) O prémio, nos termos da alínea c), será afectado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no n.º 3 (nível de assiduidade) e no quadro II, ambos do anexo IV.

Cláusula 100.^a

Prémio de mérito

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable CelCat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = S [D (1 \dots 6) - A (1 \dots 5)]$$

onde:

PM = prémio de mérito;
S = salário base do trabalhador;
D = nível de desempenho;

D6 = 10 %;
D5 = 8 %;
D4 = 6 %;
D3 = 4 %;
D2 = 2 %;
D1 = 0 %;

A = nível de assiduidade:

A5 = 0 %;
A4 = 2 %;
A3 = 4 %;
A2 = 6 %;
A1 = 8 % ou 10 % (*).

(*) Se conjugado com D6.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 101.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados seis membros suplentes.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho

e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão comunicá-lo-á à outra parte, com a antecedência mínima de dois dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respectivo ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;
- e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos

omissos, terão efeito cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 102.^a

Garantia da manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existentes à data da sua entrada em vigor.

2 — Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

Cláusula 103.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente AE faz cessar a vigência do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985, e posteriores publicações, sendo a última publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2001.

ANEXO I

Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A (euros)	Tabela B (euros)
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	—	1 975	2 103
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	—	1 719,50	1 833
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	—	1 472,50	1 568
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social	—	1 248	1 328
	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	983,50 1 053 1 248	1 048 1 121 1 328
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1 148	1 223
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal		1 072	1 142

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A (euros)	Tabela B (euros)
	Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de electrónica			
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância		1 014	1 080
	Técnico estagiário diplomado Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário Caixa		981,50	1 043
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	851 920,50 981	907,50 980 1 043
J	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	637,50 682 851 919 981	677,50 727,50 907,50 979 1 043
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano Tirocinante do 2.º ano Até 3 anos Mais de 3 anos Mais de 5 anos	637,50 682 851 919 981	677,50 727,50 907,50 979 1 043
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos Técnico de qualidade	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	637,50 682 744 851 919 981	677,50 727,50 792,50 907,50 980 1 043
L	Canalizador Controlador qualificado de manutenção Electricista-bobinador Electromecânico de manutenção industrial Fresador mecânico Oficial qualificado de construção civil Operador principal Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	637,50 682 758 819 920,50	677,50 727,50 805,50 870,50 980,50
	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza Operador administrativo (qualificado)	—	920,50	980,50
	Fogoeiro	Estagiário Fogoeiro de 2. ^a Fogoeiro de 1. ^a	757,50 818,50 920,50	805,50 870,50 980,50
	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte Controlador Controlador de segurança Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Extrusador Lubrificador Operador administrativo Operador de equipamentos de cura			

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A (euros)	Tabela B (euros)
M	Operador de máquinas de armar/blindar Operador de máquinas de ensaiar Operador de máquinas de bobinar Operador de máquinas de cortar Operador de máquinas de pintar Operador de máquinas de torcer Operador de máquinas de tornear e roscar Operador de máquinas de trançar fios metálicos Pedreiro Pesador Pintor Pintor de bobinas Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos Preparador de matérias-primas Processador de compostos poliméricos Rectificador de feiras Reparador de cabos Trabalhador de armazém Trefilador Cozinheiro Telefonista	Praticante Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	637,50 838,50 891,50	677,50 892,50 947,50
	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal	—	891	947,50
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	789 838	839 891
	Empregado de refeitório Guarda ou vigilante		838	891
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	789 838	839 891
	Contínuo	Até 21 anos Mais de 21 anos	631 837,50	672,50 891
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operário não especializado		779,50	830,50
P	Ajudante de cozinha		752,50	800
	Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório Embalador Operador de ensaios eléctricos preliminares Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	626,50 707 752,50	666 752,50 800
	Aprendizes e paquetes: Idade de admissão:			
	16 anos 17 anos		473,75	489

ANEXO II

Carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P, M e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e três anos na classe de 2.^a, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.^a

2 — O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano e a permanência em 2.^a é de dois anos.

3 — O tempo de praticante dos escalões referidos no n.º 1 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

3.1 — Nos casos em que, para uma correcta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até três meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.º mês, inclusive.

4 — Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I, «Tabelas salariais».

5 — Os trabalhadores do escalão J (com excepção dos referidos no n.º 4) terão, enquanto estagiários, os

tempos indicados na respectiva classe. Quando oficiais, permanecerão dois anos em cada uma das classes de 3.^a e 2.^a, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.^a

6 — Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.

7 — As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos n.ºs 12 e 13.

8 — As carreiras de aprendiz e de paquete são as constantes no anexo I.

8.1 — Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendiz e de paquete.

8.2 — Quando atingirem 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.

9 — A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderão ser realizadas dentro ou fora da empresa.

9.1 — Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable CelCat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

10 — Os trabalhadores menores do nível L habilitados com curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.º ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão seis meses como praticantes do 2.º ano.

10.1 — Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

11 — Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a qual fizerem concurso.

12 — Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

12.1 — Entende-se como «não efectivo serviço» um número de faltas superior a 20% em relação ao período necessário para a promoção.

12.2 — No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de um ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efectivo serviço» para cada um dos períodos de um ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes.

12.3 — Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no n.º 12.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por actividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório.

12.4 — Para o cômputo de faltas referido no n.º 12.3, os 20% ou os 10%, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excepcionadas.

13 — A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efectuará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

13.1 — No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.

14 — Sempre que a promoção não se efectivar por força dos mecanismos previstos nos n.ºs 12 e 13, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da comissão inter-sindical e por um representante dos serviços competentes do respectivo ministério.

15 — Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

15.1 — A classe inicial dentro do 9.º nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.

16 — O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 da cláusula 4.^a deste AE:

Agente de gestão de materiais;
Agente de métodos;
Agente de publicidade;
Analista de ensaios físico-químicos;
Caixa;
Desenhador;
Desenhador projectista;
Encarregado;
Escriturário;
Operador de informática;
Operador principal;
Operador de sistemas;
Planificador;
Programador-analista;
Programador de aplicação;
Programador de produção;
Promotor de vendas;
Técnico de ensaios eléctricos.

16.1 — O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efectuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado.

16.2 — Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

17 — Para as restantes profissões não previstas no n.º 16 são exigidas as habilitações mínimas legais.

ANEXO III

Definição de funções

Agente de gestão de materiais. — É o trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à

previsão e controlo das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

Analista de ensaios físico-químicos. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Auxiliar de controlo fabril. — É o trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos. — É o trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios eléctricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Cableador metalúrgico. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

Caixa. — É o trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos e executa canalizações de água e vapor.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

Chefe de sector fabril. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e ou saída de mercadorias em armazém.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Controlador. — É o trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respectivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios, e procede à leitura de cartas de controlo e respectiva análise e registo.

Controlador de embalagem. — É o trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

Controlador qualificado de manutenção. — É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

Controlador de segurança. — É o trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direcções fabril e de pessoal.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas

e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organigrama da empresa.

Electromecânico de manutenção industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida quando necessário, e desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

Embalador. — É o trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

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

Encarregado-chefe. — É o profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

Encarregado geral de manutenção. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e ou outros profissionais.

Encarregado geral de produção. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente trabalho de encarregados e ou outros profissionais.

Encarregado de oficina de electricidade. — É o trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

Encarregado de oficina de serralharia. — É o trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado de produção. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

Enfermeiro do trabalho. — É o trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efectuando bio-metrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas actividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho; dá assistência nos casos de doença súbita e desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

Escriturário-secretário. — É o trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefe de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

Extrusador. — É o trabalhador que opera em extrusadoras, efectuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

Fogueiro. — É o trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

Operador de ensaios de cabos telefónicos. — É o trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de

características eléctricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

Operador de ensaios eléctricos preliminares. — É o trabalhador que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curtos-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

Operador de equipamentos de cura. — É o trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

Operador de informática. — É o trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador, assegura a recolha dos resultados obtidos e regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de armar/blindar. — É o trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de protecção mecânica e ou eléctrica.

Operador de máquinas de bobinar. — É o trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

Operador de máquinas de cortar. — É o trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

Operador de máquinas de ensaiar. — É o trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos; consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores, e corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

Operador de máquinas de pintar. — É o trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

Operador de máquinas de torcer. — É o trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

Operador principal. — É o trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

Operador de sistema. — De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos

programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação.

Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controlo e conservação dos suportes técnicos de informação.

Operário não especializado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

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

Pesador. — É o trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidades através de especificações.

Pintor. — É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Planificador. — É o trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico e vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e stocks.

Porteiro ou fiscal. — É o trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Preparador-ensaiador de cabos telefónicos. — É o trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detectados, e fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes de modo a garantir a sua estanquidade.

Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos. — É o trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a cola-

boração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas, e aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

Processador de compostos poliméricos. — É o trabalhador que opera máquinas e processamento de compostos poliméricos, efectuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respectiva linha de produção.

Programador-analista. — É o trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

Programador de aplicação. — É o trabalhador que estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

Programador de produção. — É o trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos e planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

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

Rectificador de feiras. — É o trabalhador especializado em rectificar e polir furos de feiras.

Reparador de cabos. — É o trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua a reparação de condutores e cabos.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

Técnico-adjunto da direcção. — É o trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

Técnico administrativo principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico auxiliar (diplomado). — É o trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de departamento. — É o trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos electrónicos.

Técnico de ensaios eléctricos. — É o trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equipagem de cabos telefónicos (regionais).

Técnico estagiário (diplomado). — É o trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de um ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

Técnico fabril principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico de serviço. — É o trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de qualidade. — É o trabalhador que executa ensaios previstos no sistema de garantia de qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade

dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Trabalhador de armazém. — É o trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

Trefilador. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

ANEXO IV

Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

1 — Introdução:

1.1 — O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1 — É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2 — É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3 — É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4 — É um meio e um método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5 — É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2 — Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1 — Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2 — Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3 — Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4 — Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5 — Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3 — Objectivos da General Cable CelCat:

1.3.1 — Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2 — Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3 — Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4 — Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4 — Sistema General Cable CelCat:

1.4.1 — O sistema General Cable CelCat é um sistema de incentivos tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2 — Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable CelCat, exceptuando-se

os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2 — Avaliação de desempenho:

2.1 — A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1 — Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2).

2.1.2 — A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2 — Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite cinco graus (pontuação directa).

2.2.1 — Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3 — As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1 — A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso.

2.3.1.1 — A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2 — A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» — aplicável somente aos trabalhadores fabris — e da qualidade «capacidade oral e escrita» — aplicável somente aos trabalhadores administrativos.

2.3.3 — A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1 — Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual poderá ser atribuído o nível 6 — Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4 — A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 — Insatisfatório;

Nível 2 — Pouco satisfatório;

Nível 3 — Satisfatório;

Nível 4 — Bom;

Nível 5 — Muito bom;

Nível 6 — Excelente.

2.4.1 — Esta avaliação global será atribuída consensualmente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5 — Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1 — Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no n.º 4.7 (procedimentos).

2.5.2 — Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima.

2.5.3 — Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I.

QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9.	De 50 a 59,9.	De 60 a 72,9.	De 73 a 85,9.	De 86 a 100.	De 93 a 100 (*).

(*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

2.5.4 — Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6 — O nível de desempenho será definido para cada trabalhador em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 — Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 — Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
	De 60 a 72,9	D3	4
3 — Satisfatório	De 73 a 85,9	D4	6
4 — Bom	De 86 a 100	D5	8
5 — Muito bom	De 93 a 100	D6	10
6 — Excelente	(*)		

(*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

3 — Nível de assiduidade:

3.1 — O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no

trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III

Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito (percentagem)	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0	1
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6	0,70
A1	Superior a 7	8 (10)	0,60

3.1.1 — Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;
As faltas justificadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 54.^a têm uma ponderação de 1,5;
As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5.

3.1.2 — Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);
Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;
Comissão negociadora sindical do AE/General Cable CelCat.

3.1.3 — Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da comissão sindical na empresa e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente.

3.1.4 — Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4 — Procedimentos:

4.1 — Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1 — As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensual entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1 — No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2 — Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3 — A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1 — Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» — também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo — tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico — considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma, logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados — opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos — modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central — defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso, etc.

4.4 — Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar as dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1 — Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5 — Cada director, após o referido no n.º 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação.

4.6 — Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1 — Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7 — Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

- a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;
- b) Considerar a média de cada notador;
- c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;
- d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;
- e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
- f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8 — Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5 — Reclamações:

5.1 — Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio.

5.2 — A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita.

5.3 — Da decisão da comissão não haverá recurso.

6 — Comissão de avaliação e de recurso:

6.1 — Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como

o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso.

6.2 — Esta comissão será competente para:

Atender recursos dos trabalhadores;
Apoiar, no necessário, os notadores;
Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;
Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;
Tratamento dos resultados;
Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3 — A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

- a) Três representantes da administração;
- b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1 — Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito.

6.3.2 — A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4 — A comissão reunirá:

6.4.1 — Por convocação da DP;

6.4.2 — Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3 — Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4 — Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7 — Informação aos trabalhadores:

7.1 — Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8 — Preparação dos notadores:

8.1 — A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;
Grelha de avaliação;
O que é avaliar e ou notar;
Métodos para avaliar e ou notar;
Principais erros humanos dos notadores;
Preenchimento das fichas de avaliação;
Elementos qualitativos e sua ponderação;
Interpretação dos conceitos;
Como notar;
Como relacionar notações;
Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;
Objectivo específico da General Cable CelCat.

8.1.1 — Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2 — Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9 — Disposições finais e transitórias:

9.1 — Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, está definido

um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

- 1) Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;
- 2) Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);
- 3) Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);
- 4) Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação n.º 1, «Pontuação directa»;
Ficha de avaliação n.º 2, «Avaliação global»;
Ficha de avaliação n.º 3, «Resumo das notações da avaliação de desempenho»;
Ficha de avaliação n.º 4, «Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade»;
Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

ANEXO V

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A comissão terá a seguinte constituição:

1.1 — Três representantes da entidade patronal:

Director fabril;
Director de pessoal;
Um chefe de departamento.

1.2 — Três representantes dos trabalhadores.

1.3 — Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;
Técnico de segurança;
Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1 — O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4 — O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança.

1.5 — O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos.

1.6 — Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito.

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7 — Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade.

1.7.1 — Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8 — Todos os componentes da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terão acesso, através

da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de segurança, higiene e saúde da empresa.

2 — Nomeações:

2.1 — Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal.

2.2 — Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

2.3 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

2.3.1 — O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3 — Atribuições:

3.1 — Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2 — Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3 — Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4 — Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5 — Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6 — Apreçar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7 — Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8 — Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9 — Apreçar os relatórios do técnico de segurança;

3.10 — Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11 — Propor à administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;

Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);

Equipamentos de protecção colectiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

Outras situações em conformidade com as exigências legais;

3.12 — Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

3.13 — Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14 — Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15 — Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16 — Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

4 — Funcionamento:

4.1 — A comissão reunirá regularmente uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente.

4.2 — A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança.

4.3 — De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho e à administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável.

4.3.1 — Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.

4.4 — Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1.º Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2.º Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — Responsabilidades:

5.1 — A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa legalmente aplicável.

5.2 — A comissão é ainda responsável perante a administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa.

5.3 — Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direcção de pessoal.

5.4 — O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.

5.5 — Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

ANEXO VI

Seguro de vida e de saúde

Seguro complementar de assistência social

(de acordo com a cláusula 84.^a do AE)

As coberturas dos seguros de vida e de saúde são as seguintes:

Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses.
Invalidez total e permanente	6 meses.
Morte em consequência de acidente	12 meses.
Invalidez total e permanente em consequência de acidente.	12 meses.

Seguro de saúde

Garantia	Comparticipação (percentagem)	Limite por ano (euros)
Assistência médica hospitalar	90	7 500
Assistência médica ambulatória	80	1 000
Ortóteses oculares:		
Aros	80	50
Lentes	80	125
Lentes de contacto	80	125
Partos:		
Cesariana	80	1 000
Normal	80	500
Interrupção involuntária da gravidez	80	250
Estomatologia	80	200

Esta informação será complementada com o manual do seguro a distribuir pela companhia de seguros.

Pela General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

Carlos Alberto dos Santos Carneira, administrador.
António Figueiredo Lopes, administrador.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional de Indústria e da Energia:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Miguel Marta da Costa, mandatário.

Morelena, 18 de Maio de 2005.

Depositado em 9 de Junho de 2005, a fl. 96 do livro n.º 10, com o n.º 126/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a FEVICOM — Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

No AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002, com última alteração salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, são introduzidas as alterações constantes das cláusulas seguintes, mantendo-se em vigor o texto das restantes:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revogação

SECÇÃO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa IOLA — Indústria de Óptica, S. A., cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Viana do Castelo, Braga, Vila Real, Viseu, Porto, Aveiro, Coimbra e Setúbal.

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

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 94 trabalhadores.

5 — Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

SECÇÃO II

Vigência e denúncia

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2005 a 31 de Março de 2006 e serão revistas anualmente.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —
8 —
9 —
10 —

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 — Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:
- Três turnos, laboração contínua — acréscimo de 22,5% (o valor a vigorar nesta vigência — € 129,45);
 - Três turnos com folga fixa — acréscimo de 18,75% (o valor a vigorar nesta vigência — € 107,90);
 - Dois turnos com folga alternada — acréscimo de 15% (o valor a vigorar nesta vigência — € 86,30);
 - Dois turnos com folga fixa — acréscimo de 12,5% (o valor a vigorar nesta vigência — € 71,95);

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4 do anexo IV.

6 —
7 —
8 —
9 —
10 —
11 —

12 — Os trabalhadores, em regime de turnos ou não, que prestem trabalho nos dias de Natal (25 de Dezembro) ou Ano Novo (1 de Janeiro) têm direito a uma gratificação extraordinária no valor de € 37,30 por cada um desses dias.

13 —
14 —

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 74,60.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

- 1 —
2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de € 5,75.
3 —
4 —

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações

- 1 —
2 — Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de € 31 875, que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 41.^a

Férias

- 1 —
2 — Os trabalhadores que, atento o interesse da laboração da empresa, aceitem a marcação das suas férias, seguidas ou interpoladas, fora do período consignado no n.º 4 infra terão direito ao gozo de 24 dias úteis.
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —
10 —

Cláusula 75.^a

Disposição transitória

As matérias da convenção referidas na cláusula prévia que não sejam alteradas pela presente convenção mantêm-se em vigor até que sejam expressamente revogadas.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Chefe de serviços.
Contabilista.

Grupo I-A:

Adjunto de chefe de serviços.

Grupo II:

Caixeiro-encarregado.
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Encarregado geral.
Secretário de administração.
Vendedor especializado.

Grupo III:

Escrutário do serviço de pessoal.
Instrumentista de controlo industrial.
Secretário de direcção.
Subchefe de secção.

Grupo IV:

Caixeiro de balcão com mais de três anos.
Controlista de armazém de óptica.
Escrutário com mais de três anos.
Motorista de pesados.
Oficial electricista com mais de três anos.
Prospector de vendas.
Serralheiro mecânico de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo V:

Agente de serviços de planeamento e armazém.
Caixeiro de balcão de dois a três anos.
Cobrador.
Escrutário de dois a três anos.
Motorista de ligeiros.

Grupo VI:

Oficial electricista até três anos.
Operador de máquinas de vácuo.
Serralheiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo VII:

Agente de serviços de atendimento a clientes.
Ajudante de motorista.
Caixeiro de balcão até dois anos.
Controlador de qualidade.
Escrutário até dois anos.
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas.
Operador de máquinas de receituário.

Grupo VIII:

Colorizador de lentes.
Fiel de armazém.
Telefonista.

Grupo IX:

Auxiliar de planeamento.
Empregado de serviços externos.
Estagiário de escritório do 3.^o ano.
Examinador de superfícies.
Serralheiro mecânico de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:

Controlador de potências.
Guarda.

Grupo XI:

Auxiliar de armazém.
Caixeiro-ajudante do 2.^o ano.
Estagiário de escritório do 2.^o ano.

Grupo XII:

Estagiário de escritório do 1.^o ano.
Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
Verificador conferente de lentes.
Verificador de superfícies.

Grupo XIII:

Praticante do 2.^o ano (produção).
Praticante operador de máquinas de vácuo do 2.^o ano.
Pré-oficial electricista do 1.^o ano.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista.
Caixeiro ajudante do 1.^o ano.
Embalador.
Empregada de limpeza.

Grupo XV:

Aprendiz electricista.
Praticante de caixeiro.
Servente/estafeta.
Praticante operador de máquinas de vácuo do 1.^o ano.
Praticante do 1.^o ano (produção).

ANEXO IV
Tabela salarial

Grupo	Vencimento (euros)
1	764,80
1-A	699,20
2	632,85
3	603,25
4	575,25
5	554,25
6	533,35
7	520
8	508,50
9	493,75
10	483,30
11	467,75
12	452,50
13	445,50
14	437
15	435

Setúbal, 30 de Maio de 2005.

Pela Iola — Indústria de Óptica, S. A.:

Gonçalo Francisco Patrício Empis, administrador/director-geral.
Rui Manuel Lobo Garcia Marques, mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatário.
Pedro Miguel da Silva Mau, mandatário.

Declaração

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

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

Depositado em 9 de Junho de 2005, a fl. 95 do livro n.º 10, com o n.º 123/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche — Berlenga, L.^{da}, e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras.

Estas alterações afectam a última revisão efectuada no AE, cujo texto consolidado se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2004.

Cláusula 1.^a

O presente acordo de empresa aplica-se à VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche — Berlenga, L.^{da}, com sede em Peniche e actividade de transporte marítimo, em actividade de viagens de passageiros entre Peniche e Berlengas e vice-versa, e obriga, por um lado, esta empresa e, por outro, todos os trabalhadores ao serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo Sindicato dos Transportes Fluviais Costeiros e da Marinha Mercante.

Este AE vigora para a empresa outorgante ou para as outras que a ela venham a aderir, mas apenas para

embarcações a operar entre Peniche e Berlengas e vice-versa em actividade de viagens de passageiros.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e terá a duração de 12 meses.

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos de serviço, a uma diuturnidade de € 12,69 por mês, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de € 5,36 por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria	Remuneração (euros)
Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração) . . .	897
Mestre de tráfego local	718
Marinheiro de tráfego local	650
Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local	615
Maquinista prático de 1.ª classe	708

Número de empregadores abrangidos pela contratação colectiva — um.

Número de trabalhadores abrangidos pela contratação colectiva — seis.

Lisboa, 19 de Maio de 2005.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Albano da Rosa Rita, dirigente mandatado.

Pela VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche — Berlenga, L.^{da}:

José Maria Zaragoza Malheiros, sócio gerente.

Depositado em 7 de Junho de 2005, a fl. 95 do livro n.º 10, com o n.º 119/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a General Maritime Management (Portugal), L.^{da}, e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca ao ACT entre a PORTLINE, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 563.º do Código do Trabalho, a General Maritime Management

(Portugal), L.^{da}, e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca acordam na adesão da primeira ao ACT entre PORTLINE, S. A., Sacor Marítima, S. A., SOPONATA, S. A., e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1998, e às suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, n.º 27, de 22 de Julho de 2001, n.º 27, de 22 de Julho de 2002, e n.º 28, de 29 de Julho de 2003, que foi objecto de consolidação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004.

A General Maritime Management (Portugal), L.^{da}, tem como actividade a gestão de navios, tendo ao seu serviço 28 trabalhadores.

Lisboa, 10 de Maio de 2005.

Pela General Maritime Management (Portugal), L.^{da}:

José Salomão Coelho Benoliel, procurador.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca:

António dos Santos Costa, mandatário.

Depositado em 7 de Junho de 2005, a fl. 95 do livro n.º 10, com o n.º 121/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Trabalhadores dos Impostos — STI Alteração

Alteração deliberada em assembleia geral realizada em 23 de Abril de 2005 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001.

Estatutos

TÍTULO I

Dos princípios fundamentais

CAPÍTULO I

Identificação sindical

Artigo 1.º

Denominação

Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, abreviadamente designado pela sigla STI, é uma organização

de trabalhadores composta por todos os profissionais a ela associados voluntariamente, independentemente do seu vínculo, função ou categoria profissional, que exerçam a sua actividade na Direcção-Geral dos Impostos (DGCI), Direcção-Geral de Informática e Apoio aos Serviços Tributários e Aduaneiros (DGITA) e Direcção-Geral das Alfândegas e Impostos Especiais sobre o Consumo (DGAIEC) e na Direcção Regional dos Assuntos Fiscais da Secretaria Regional das Finanças e do Plano do Governo Regional da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 2.º

Âmbito territorial e sede

O STI abrange todo o território nacional tal como vem definido na Constituição da República Portuguesa e tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 3.º

Símbolo e bandeira

O símbolo do Sindicato é constituído pela sigla STI, em cor azul. A bandeira do Sindicato é um rectângulo em tecido branco, tendo no meio a inserção das letras STI, em cor azul, e por baixo destas, o nome «SINDICATO DOS TRABALHADORES DOS IMPOSTOS».

CAPÍTULO II

Princípios, objectivos e meios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios

O STI é uma organização autónoma, independente do Estado, partidos políticos, confissões religiosas ou quaisquer outras associações de qualquer natureza, regendo-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos executivos, e no controlo e participação activa dos trabalhadores seus associados, em todos os aspectos da vida sindical.

Artigo 5.º

Objectivos

São objectivos do STI a defesa dos legítimos direitos e interesses dos trabalhadores por si representados, bem como a prossecução da igualdade perante o Estado e a lei, tendo como base a justiça e a dignidade da pessoa humana, tal como são proclamadas na Carta Universal dos Direitos do Homem.

Artigo 6.º

Meios fundamentais

1 — O STI lutará, ao lado de todas as organizações nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para a realização dos seus objectivos estatutários, poderá o STI estabelecer relações, filiar-se ou federar-se em organizações sindicais, sempre sem perda de autonomia.

3 — A decisão de filiação, federação ou abandono das organizações referidas no número anterior será obrigatoriamente precedida de deliberação da assembleia geral, só sendo válida desde que aprovada por maioria mínima de três quartos dos votos expressos.

TÍTULO II

Dos sócios

CAPÍTULO I

Inscrição e qualidade de sócio

Artigo 7.º

Inscrição, sócios de mérito e sócios honorários

1 — Poderão inscrever-se como sócios do STI todos os trabalhadores referidos no artigo 1.º, ainda que na situação de aposentação.

2 — Serão nomeados pelo congresso, por proposta de qualquer dos seus membros, como sócios de mérito, os sócios que tenham prestado ao Sindicato serviços relevantes, para além dos deveres decorrentes do artigo 10.º

3 — Serão nomeados pelo congresso, por proposta de qualquer dos seus membros, sócios honorários, os não sócios que tenham prestado ao Sindicato serviços relevantes a que não estivessem legalmente obrigados.

Artigo 8.º

Qualidade de sócio

1 — A qualidade de sócio, com todos os direitos e deveres daí emergentes, adquire-se com a recepção, na sede do STI, do boletim de inscrição e declaração de desconto mensal da quotização, devidamente preenchidos e assinados.

2 — Fica suspensa a qualidade de sócio aos trabalhadores que:

- a) Temporariamente deixem de estar enquadrados no artigo 1.º e suspendam, enquanto durar a situação, o pagamento das quotizações;
- b) Hajam sido punidos com a pena de suspensão de sócio, enquanto esta durar.

3 — Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Comuniquem por escrito, para a sede do STI, a sua vontade expressa de se desvincularem da organização;
- b) Não estando abrangidos pelas isenções previstas no artigo 48.º, deixem de pagar a sua quotização e não regularizem a situação no prazo máximo de três meses a contar da primeira falta de pagamento;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão, a partir da data da notificação da decisão definitiva.

4 — Readquirem a qualidade de sócios os trabalhadores que, tendo deixado de o ser:

- a) Não tendo sido punidos com a pena de expulsão, cumpram os requisitos exigidos no n.º 1 do presente artigo;
- b) Tendo sido punidos com a pena de expulsão e nunca antes de dois anos após a notificação da decisão definitiva, sejam readmitidos por decisão do conselho geral, por votação favorável de dois terços dos seus membros presentes, em escrutínio directo e secreto.

Artigo 9.º

Processo administrativo

A tramitação do processo administrativo de inscrição, suspensão ou readmissão de sócios, bem como de nomeação de sócios de mérito e de sócios honorários, consta do Regulamento de Sócios.

Artigo 10.º

Direitos e deveres dos sócios

A qualidade de sócio obriga ao cumprimento dos presentes estatutos e regulamentos em vigor, sem prejuízo dos seguintes direitos e deveres:

1) Direitos:

- a) Direito de eleger e ser eleito, de acordo com as disposições estatutárias, para qualquer órgão ou cargo do Sindicato;
- b) Direito à crítica pertinente aos órgãos do Sindicato e à sua actuação;
- c) Direito à diferença de opinião;
- d) Direito à comparticipação em despesas efectuadas e em perdas de remunerações sofridas em actividades ao serviço do Sindicato;
- e) Direito de recurso aos serviços jurídicos do Sindicato quando sejam ofendidos e prejudicados, colectiva ou individualmente, nos seus legítimos direitos como trabalhadores;
- f) Direito de acesso a todos os elementos referentes à gestão do Sindicato;
- g) Direito de usufruto de todas as estruturas sociais, culturais e recreativas do Sindicato;
- h) Direito ao esclarecimento e informação pelos órgãos do Sindicato, a todos os níveis;
- i) Direito de apresentação aos órgãos competentes de propostas, estudos e reivindicações, individuais ou colectivas;
- j) Direito a assento, com direito a intervenção e sem direito a voto, em todas as reuniões e assembleias deliberativas que se realizem no âmbito da actividade sindical a nível nacional e distrital;
- k) Direito ao uso do cartão de identificação de sócio e de membro de qualquer dos órgãos do Sindicato de que faça parte;
- l) Direito de participação, para procedimento disciplinar, de qualquer violação por parte de outros sócios ou órgãos, passível de aplicação de qualquer das penas previstas nos Estatutos;

2) Deveres:

- a) Dever de acatamento e cumprimento das deliberações dos órgãos competentes tomadas de acordo com os estatutos e regulamentos em vigor;
- b) Dever de agir solidariamente na defesa dos interesses e direitos colectivos;
- c) Dever de pagamento das quotizações;
- d) Dever de participação activa na vida do Sindicato e nos órgãos em que tenha assento;
- e) Dever de manter actualizados os elementos relativos à sua situação pessoal e profissional.

TÍTULO III

Dos órgãos

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 11.º

Órgãos do STI

No STI existem órgãos deliberativos e executivos nacionais, distritais e locais.

1 — São órgãos deliberativos:

a) Nacionais:

A assembleia geral;
O congresso;
O conselho geral;

b) Distritais:

As assembleias distritais;
Os conselhos distritais;

c) Locais:

As assembleias locais.

2 — São órgãos executivos:

a) Nacionais:

A mesa coordenadora;
A direcção nacional;
O conselho fiscal;
A comissão eleitoral;

b) Regionais:

O conselho coordenador da Região Autónoma dos Açores;

c) Distritais:

As direcções distritais;
As delegações distritais ao conselho geral;

d) Locais:

As delegações locais.

3 — É incompatível a ocupação e o exercício simultâneo de dois ou mais cargos em órgãos executivos diferentes, excepto na comissão eleitoral e nas delegações distritais ao conselho geral.

CAPÍTULO II

Composição, competências e funcionamento

SECÇÃO I

Composição dos órgãos

SUBSECÇÃO I

Órgãos nacionais

Artigo 12.º

Órgãos deliberativos

1 — Compõem a assembleia geral todos os sócios no pleno uso dos seus direitos estatutários.

2 — Compõem o congresso:

A mesa coordenadora;
A direcção nacional;
O conselho fiscal;
As direcções distritais;
Os delegados sindicais;
Os sócios que tenham sido presidentes ou vice-presidentes de órgãos executivos nacionais, ou presidentes das direcções distritais;
Os sócios de mérito;
Os sócios honorários;
O secretário-geral do STI, com voto facultativo.

3 — Compõem o conselho geral:

A mesa coordenadora;
A direcção nacional;
O conselho fiscal;
As delegações distritais;
O secretário-geral do STI, com voto facultativo.

Artigo 13.º

Órgãos executivos

1 — Compõem a mesa coordenadora:

Um presidente;
Um vice-presidente;
Três secretários;
Dois vogais.

2 — Compõem a direcção nacional:

Um presidente;
Três vice-presidentes;
Um tesoureiro;
Três secretários;
Quatro vogais.

3 — Compõem o conselho fiscal:

Um presidente;
Um vice-presidente;
Um secretário;
Dois vogais.

4 — Compõem a comissão eleitoral:

a):

Um presidente — o presidente da mesa da assembleia geral;
Um vice-presidente — o vice-presidente da mesa da assembleia geral;
Um secretário — um dos secretários da mesa da assembleia geral;
Os mandatários das listas candidatas a cada acto eleitoral;

b) O presidente, vice-presidente e secretário serão individual e respectivamente substituídos pelo presidente, um vice-presidente e um secretário da direcção nacional, na comissão eleitoral que proceder ao escrutínio da votação em que aqueles se apresentem como candidatos.

SUBSECÇÃO II

Órgãos regionais

Artigo 14.º

Órgãos executivos

Compõem o conselho coordenador da Região Autónoma dos Açores os presidentes das direcções distritais de Angra do Heroísmo, Horta e Ponta Delgada.

SUBSECÇÃO III

Órgãos distritais

Artigo 15.º

Órgãos deliberativos

1 — Compõem as assembleias distritais todos os sócios do respectivo distrito no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Compõem os conselhos distritais;

- a) A respectiva direcção distrital;
- b) Os delegados sindicais do respectivo distrito.

Artigo 16.º

Órgãos executivos

1 — Compõem as direcções distritais:

Um presidente;
Um vice-presidente;
Um tesoureiro;
Dois secretários;
Dois vogais.

2 — Compõem as delegações distritais ao conselho geral:

O presidente da direcção distrital respectiva;
Dois membros com assento no conselho distrital respectivo.

§ único. Na falta ou impedimento de delegados sindicais, serão os mesmos substituídos por quaisquer sócios, eleitos para o efeito.

SUBSECÇÃO IV

Órgãos locais

Artigo 17.º

Órgãos deliberativos

Compõem as assembleias locais todos os sócios do respectivo local de trabalho no pleno uso dos seus direitos.

Artigo 18.º

Órgãos executivos

Compõem as delegações sindicais:

1 — Um delegado sindical por cada 20 sócios ou fracção, no mínimo de um por cada local de trabalho.

2 — Sempre que haja justificada conveniência, os serviços centrais, distritais ou locais poderão, por decisão das assembleias locais respectivas, e para efeitos sin-

dicais, constituir-se em mais de um local de trabalho, ou formar um só local de trabalho.

SECÇÃO II

Competências dos órgãos

SUBSECÇÃO I

Órgãos deliberativos nacionais

Artigo 19.º

Assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- 1) Eleger a mesa coordenadora, a direcção nacional e o conselho fiscal, bem como deliberar sobre a sua destituição, no todo ou em parte;
- 2) Aprovar as alterações aos estatutos;
- 3) Aprovar o relatório e contas anuais do Sindicato;
- 4) Deliberar sobre a filiação, federação ou abandono nas organizações referidas no n.º 2 do artigo 6.º dos estatutos;
- 5) Deliberar sobre a extinção, dissolução e liquidação do Sindicato;
- 6) Autorizar a demanda dos titulares dos órgãos sindicais, por factos praticados no exercício dos seus cargos.

Artigo 20.º

Congresso

Compete ao congresso:

- 1) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;
- 2) Aprovar o regulamento do seu funcionamento interno;
- 3) Deliberar sobre as propostas de alteração aos estatutos a submeter à assembleia geral;
- 4) Propor à assembleia geral a destituição da mesa coordenadora, da direcção nacional e do conselho fiscal, no todo ou em parte;
- 5) Propor à assembleia geral a filiação, federação ou abandono das organizações referidas no n.º 2 do artigo 6.º dos estatutos;
- 6) Aprovar moções de estratégia da política sindical global;
- 7) Assumir as competências de qualquer outro órgão do STI, excepto da assembleia geral;
- 8) Resolver, em última instância, os recursos sobre as decisões de qualquer órgão, excepto da assembleia geral;
- 9) Nomear os sócios de mérito e os sócios honorários;
- 10) Fixar a quotização mensal a pagar pelos sócios;
- 11) Propor à assembleia geral a extinção, dissolução e liquidação do Sindicato, tendo a proposta de ser aprovada por maioria de três quartos dos votos expressos.

Artigo 21.º

Conselho geral

Compete ao conselho geral:

- 1) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;

- 2) Sem prejuízo do n.º 2 do artigo 20.º, aprovar e alterar os regulamentos necessários;
- 3) Fiscalizar o cumprimento das suas decisões e do congresso, definindo, se necessário, as medidas a adoptar para a sua prossecução;
- 4) Deliberar sobre qualquer forma legal de luta que entenda conveniente para a prossecução dos direitos e interesses dos trabalhadores seus associados;
- 5) Definir formas de luta a nível nacional, distrital ou local, incluindo a greve por período superior a cinco dias;
- 6) Assumir entre congressos a competência definida nos n.ºs 5 e 6 do artigo 20.º;
- 7) Assumir entre congressos as competências de qualquer órgão executivo do STI;
- 8) Requerer a convocação extraordinária do congresso;
- 9) Deliberar em 1.ª instância sobre os recursos das decisões de qualquer órgão executivo do STI;
- 10) Deliberar sobre os pedidos de ratificação das decisões da direcção nacional;
- 11) Nomear as comissões e grupos de trabalho necessários ao bom andamento da vida sindical, fixando especificamente o âmbito e limites da sua actividade;
- 12) Deliberar sobre a realização de referendos;
- 13) Instaurar processos disciplinares, designando de entre os seus membros os respectivos instrutores e decidir sobre a aplicação da pena de suspensão e ou expulsão de sócio, por votação favorável de dois terços dos seus membros presentes, em escrutínio directo e secreto;
- 14) Decidir sobre a readmissão de sócios que tenham sido expulsos;
- 15) Aprovar a aquisição ou alienação de bens patrimoniais, de valor superior a 15 % do montante de quotizações cobradas no ano anterior;
- 16) Autorizar a realização de empréstimos, tanto internos como externos;
- 17) Aprovar o orçamento anual do STI;
- 18) Nomear o secretário-geral e o secretário-geral-adjunto do STI;
- 19) Propor à assembleia geral a aprovação do relatório e contas anuais do STI, acompanhadas do parecer do conselho fiscal;
- 20) Acompanhar a actividade dos órgãos executivos do STI, propondo-lhes as medidas que entenda úteis à vida sindical;
- 21) Pronunciar-se sobre todas as matérias de interesse geral no âmbito sindical;
- 22) Nomear a comissão de gestão que substituirá o órgão executivo nacional destituído.

SUBSECÇÃO II

Órgãos deliberativos distritais

Artigo 22.º

Assembleias distritais

Compete às assembleias distritais eleger e destituir, no todo ou em parte, as direcções distritais respectivas.

Artigo 23.º

Conselhos distritais

Compete aos conselhos distritais:

- 1) Fixar por, proposta da direcção distrital, a sede desta;
- 2) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;
- 3) Decidir sobre todas as matérias de âmbito distrital que não sejam da competência de outros órgãos;
- 4) Propor aos órgãos competentes as formas de luta no respectivo distrito;
- 5) Apreçar e dar parecer sobre matérias e propostas de âmbito nacional;
- 6) Deliberar sobre as propostas distritais a apresentar ao conselho geral, vinculando as delegações distritais às decisões tomadas;
- 7) Propor à assembleia distrital a destituição, no todo ou em parte, da direcção distrital respectiva;
- 8) Eleger os dois delegados ao conselho geral, que, com o presidente da direcção distrital respectiva, constituem a delegação distrital;
- 9) Elaborar as actas das suas reuniões, remetendo cópia à sede nacional.

SUBSECÇÃO III

Órgãos deliberativos locais

Artigo 24.º

Assembleias locais

Compete às assembleias locais:

- 1) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;
- 2) Eleger e destituir os delegados sindicais;
- 3) Apreçar as propostas e moções de âmbito geral a apresentar em congresso e em conselho geral;
- 4) Deliberar sobre propostas do local de trabalho a apresentar ao conselho distrital, vinculando os delegados sindicais às decisões tomadas;
- 5) Deliberar sobre qualquer assunto de interesse para os trabalhadores do respectivo local de trabalho;
- 6) Eleger as mesas eleitorais locais.

SUBSECÇÃO IV

Órgãos executivos nacionais

Artigo 25.º

Mesa coordenadora

1 — Compete à mesa coordenadora:

- a) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, assegurando o seu bom funcionamento, de acordo com a ordem de trabalhos aprovada e as disposições estatutárias;
- b) Organizar e nomear as comissões que entenda necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos dos órgãos referidos na alínea a);
- c) Publicitar todas as decisões da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;

- d) Lavrar as actas da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, nos prazos de 30, 30 e 15 dias, respectivamente, após a sua realização;
- e) Acompanhar o cumprimento das decisões da assembleia geral e do congresso, comunicando ao conselho geral a sua não execução;
- f) Lavrar as actas das suas reuniões.

2 — Compete especialmente ao presidente da mesa coordenadora:

- a) Convocar, nos termos estatutários, a assembleia geral, o congresso, o conselho geral e as assembleias distritais, designando o local, data e hora da sua realização;
- b) Elaborar a proposta de ordem de trabalhos da assembleia geral, do congresso, do conselho geral e das assembleias distritais.

Artigo 26.º

Direcção nacional

1 — Compete à direcção nacional:

- a) Representar os trabalhadores a qualquer nível em assuntos sindicais, laborais e profissionais;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do STI;
- c) Elaborar o orçamento geral anual e apresentá-lo, conjuntamente com o parecer do conselho fiscal, ao conselho geral;
- d) Propor medidas tendentes a tornar mais eficaz e uniforme a acção sindical a nível distrital e local;
- e) Definir as acções de política sindical de curto prazo;
- f) Definir formas de luta a nível nacional, distrital ou local, incluindo a greve por período até cinco dias;
- g) Convocar, por proposta das direcções distritais, a realização de greves, de âmbito local e ou distrital, de um dia;
- h) Elaborar o relatório e contas anuais e fazê-los presentes ao conselho geral, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- i) Organizar, coordenar e dirigir todos os processos reivindicativos, pondo em execução as formas de luta a nível nacional;
- j) Colaborar no apoio logístico com as direcções distritais na execução das formas de luta a nível distrital e local;
- k) Designar os representantes do STI nas organizações em que esteja associado ou federado;
- l) Elaborar e propor para aprovação ao órgão deliberativo competente os regulamentos necessários;
- m) Sem prejuízo das restantes disposições dos estatutos, publicitar as normas necessárias ao bom funcionamento do STI;
- n) Prestar periodicamente a todos os órgãos e sócios do STI informação sobre as acções e actividades em curso ou a desenvolver;
- o) Administrar os bens e gerir os fundos do STI bem como cumprir todas as tarefas de gestão global, contratando para tal os necessários meios humanos;
- p) Adquirir ou alienar bens patrimoniais do STI até ao limite de 15 % do montante das quotas cobradas no ano anterior;

- q) Transferir anualmente verbas entre rubricas orçamentais até ao valor de 200 unidades de conta;
- r) Colaborar com os demais órgãos do STI na prossecução dos interesses sindicais;
- s) Propor à comissão eleitoral as dotações a conceder para campanha eleitoral das listas candidatas a órgãos executivos nacionais e distritais;
- t) Propor ao conselho geral a nomeação do secretário-geral e do secretário-adjunto;
- u) Propor ao conselho geral a realização de referendos;
- v) Fomentar e apoiar publicações de carácter cultural, social, recreativo e cooperativo, de interesse para os trabalhadores;
- w) Fazer-se representar em qualquer conselho distrital ou assembleia local, com direito a intervenção e sem direito a voto;
- x) Lavar as actas das suas reuniões;
- y) Acompanhar a actividade dos demais órgãos executivos do STI, propondo-lhes as medidas que entenda úteis à vida sindical.

2 — Compete especialmente ao presidente da direcção nacional convocar o conselho geral extraordinário, para efeitos de nomeação da comissão de gestão que substituirá a mesa coordenadora em caso de destituição.

Artigo 27.º

Conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- 1) Fiscalizar e examinar a contabilidade, contas e respectivos documentos, tanto do Sindicato como de qualquer dos seus órgãos;
- 2) Dar parecer sobre os orçamentos anuais, relatório e contas do STI;
- 3) Apresentar aos órgãos competentes as propostas que julgue de interesse para a vida e actividade sindicais, particularmente no domínio da gestão financeira e patrimonial;
- 4) Instaurar processos de inquérito e averiguações, designando de entre os seus membros os respectivos instrutores;
- 5) Autorizar transferências de verbas entre rubricas orçamentais de valor superior a 10 unidades de conta para as direcções distritais e a 200 unidades de conta para a direcção nacional;
- 6) Lavar as actas das suas reuniões.

Artigo 28.º

Comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- 1) Dirigir, coordenar e fiscalizar todo o processo e legalidade das eleições para órgãos executivos nacionais e distritais;
- 2) Assegurar a igualdade de tratamento das listas candidatas a órgãos executivos nacionais e distritais;
- 3) Decidir, por proposta da direcção nacional, as dotações a conceder para campanha eleitoral às listas candidatas a órgãos executivos nacionais e distritais;
- 4) Promover a elaboração dos cadernos eleitorais;

- 5) Apurar o resultado final de eleições para órgãos executivos nacionais e distritais e anunciar as listas vencedoras;
- 6) Decidir das reclamações sobre eleições;
- 7) Marcar a data e dar posse aos órgãos executivos nacionais e distritais;
- 8) Dirigir, coordenar e fiscalizar todo o processo relativo a referendos;
- 9) Nos termos do n.º 8 do artigo 40.º, declarar a nulidade de processos eleitorais;
- 10) Lavar as actas das suas reuniões.

Artigo 29.º

Órgãos executivos regionais

Compete ao conselho coordenador da Região Autónoma dos Açores:

- 1) Coordenar a actividade sindical ao nível da respectiva Região Autónoma;
- 2) Representar os trabalhadores sócios que exerçam a sua actividade profissional na Região Autónoma dos Açores, nomeadamente como interlocutor junto do Governo e restantes órgãos de administração regional, dentro do respeito pelos estatutos e das restantes regras de solidariedade para com a organização sindical a nível nacional.

SUBSECÇÃO V

Órgãos executivos distritais

Artigo 30.º

Direcções distritais

Compete às direcções distritais:

- 1) Representar os trabalhadores a nível distrital, em assuntos sindicais;
- 2) Apresentar aos órgãos competentes trabalhos e propostas de qualquer natureza, tendentes a melhorar a vida sindical;
- 3) Prestar aos sócios do distrito, colectiva ou individualmente, todo o apoio e esclarecimentos necessários ao bom conhecimento dos processos reivindicativos e negociais em curso e, bem assim, sobre todas as questões de interesse sindical;
- 4) Com o apoio da direcção nacional, organizar, coordenar e dirigir todos os processos de luta a nível distrital, decididos pelos órgãos competentes;
- 5) Propor à direcção nacional a convocação de greves, de âmbito local e ou distrital, de um dia;
- 6) Nos termos e prazos regulamentares definidos, elaborar os orçamentos distritais a apresentar à direcção nacional para elaboração do orçamento geral, bem como prestar contas;
- 7) Adquirir ou alienar bens patrimoniais até ao limite de 10 unidades de conta;
- 8) Transferir anualmente verbas entre rubricas orçamentais até ao valor de 10 unidades de conta;
- 9) Gerir os fundos e bens patrimoniais à sua guarda;
- 10) Representar o Sindicato junto dos órgãos de governo distritais, bem como dos demais entes públicos e privados do mesmo nível;
- 11) Elaborar as propostas de ordem de trabalhos do conselho distrital;

- 12) Constituir com três dos seus membros a mesa que dirige as reuniões do conselho distrital;
- 13) Lavar as actas das suas reuniões.

Artigo 31.º

Delegações distritais ao conselho geral

Compete às delegações distritais ao conselho geral:

- 1) Representar o distrito respectivo no conselho geral;
- 2) Colaborar com os demais órgãos nacionais e distritais na implementação a nível distrital das decisões e propostas aprovadas pelos órgãos competentes;
- 3) Apresentar e defender no conselho geral as propostas aprovadas em conselho distrital;
- 4) Apreciar e decidir em conselho geral sobre propostas apresentadas por outros órgãos.

SUBSECÇÃO VI

Órgãos executivos locais

Artigo 32.º

Delegações locais

Compete às delegações locais:

- 1) Representar os trabalhadores a nível local, em assuntos sindicais;
- 2) Apresentar aos órgãos competentes trabalhos e propostas de qualquer natureza, tendentes a melhorar a vida sindical;
- 3) Prestar aos sócios do local de trabalho, colectiva ou individualmente, todo o apoio e esclarecimentos necessários ao bom conhecimento dos processos reivindicativos e negociais em curso e, bem assim, sobre todas as questões de interesse sindical;
- 4) Com o apoio da direcção distrital, organizar, coordenar e dirigir todos os processos de luta a nível local, decididos pelos órgãos competentes;
- 5) Representar o Sindicato junto dos órgãos de administração local, bem como dos demais entes públicos e privados do mesmo nível;
- 6) Distribuir aos sócios o material para esse efeito remetido pelos demais órgãos sindicais;
- 7) Convocar as assembleias locais, elaborar as propostas das suas ordens de trabalhos, orientar os trabalhos e lavar as actas das referidas assembleias, delas remetendo cópia à direcção distrital respectiva;
- 8) Fortalecer a acção sindical na área da sua actividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores, visando o engrandecimento do Sindicato.

SECÇÃO III

Convocação e funcionamento dos órgãos

SUBSECÇÃO I

Convocação dos órgãos deliberativos

Artigo 33.º

Órgãos nacionais

1 — A convocação da assembleia geral com indicação do dia, local, horário e ordem de trabalhos será feita

através de circulares enviadas a todos os sócios e publicação de anúncios da convocatória num jornal diário de âmbito nacional.

2 — A assembleia geral é convocada ordinariamente a nível nacional, com a antecedência mínima de 60 dias:

- a) Para eleger a mesa coordenadora, a direcção nacional e o conselho fiscal, que completem regularmente o seu mandato;
- b) Anualmente, para aprovar o relatório e contas anuais.

3 — A assembleia geral é convocada extraordinariamente a nível nacional, por iniciativa do presidente da mesa coordenadora, ou a pedido da direcção nacional ou de 10% dos sócios no pleno uso dos seus direitos, com a antecedência mínima de 30 dias:

- a) Para destituir, no todo ou em parte, a mesa coordenadora, a direcção nacional ou o conselho fiscal;
- b) Para eleger a mesa coordenadora, a direcção nacional ou o conselho fiscal, destituídos antes do termo do seu mandato;
- c) Sempre que tal se mostre necessário, para efeitos dos n.ºs 2, 4, 5 e 6 do artigo 19.º

4 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente quando requerida a sua convocação:

Por deliberação do conselho geral;
Por 10% dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

5 — O conselho geral reúne ordinariamente nos 1.º e 3.º quadrimestres de cada ano e extraordinariamente quando requerida a sua convocação por:

Qualquer órgão executivo nacional;
Um terço dos seus membros;
10% dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

Artigo 34.º

Órgãos distritais

1 — A convocação da assembleia distrital com indicação do dia, local, horário e ordem de trabalhos será feita através de circulares enviadas a todos os sócios do distrito e publicação de anúncios da convocatória num jornal de âmbito distrital.

2 — A assembleia distrital é convocada ordinariamente a nível distrital, com a antecedência mínima de 45 dias, para eleição da direcção distrital respectiva que termine regularmente o seu mandato.

3 — A assembleia distrital é convocada extraordinariamente, a nível distrital, por iniciativa do presidente da mesa coordenadora ou a pedido da direcção distrital ou de 10% dos sócios do respectivo distrito no pleno uso dos seus direitos, com a antecedência mínima de 15 dias:

- a) Para destituir a direcção distrital respectiva;
- b) Para eleger a direcção distrital respectiva destituída antes do termo do seu mandato.

4 — A convocatória do conselho distrital será feita pela direcção distrital respectiva, reunindo-se ordinariamente até 10 dias antes de cada conselho geral e

extraordinariamente por iniciativa daquela ou quando requerida a sua convocação por:

Maioria simples dos delegados sindicais do distrito em efectividade de funções;
Direcção nacional, para debate de assuntos de âmbito distrital.

Artigo 35.º

Órgãos locais

A convocatória da assembleia local será feita pela delegação local respectiva, reunindo-se ordinariamente até cinco dias antes do conselho distrital e extraordinariamente por iniciativa daquela ou quando requerida a sua convocação por:

Um terço dos sócios da respectiva assembleia local no pleno uso dos seus direitos;
Direcção distrital respectiva, para debate de assuntos de âmbito local.

SUBSECÇÃO II

Funcionamento dos órgãos deliberativos

Artigo 36.º

Regras gerais

1 — A assembleia geral, o congresso, o conselho geral, as assembleias distritais, os conselhos distritais e as assembleias locais funcionarão com a maioria dos seus membros constitutivos.

2 — Na falta da maioria, os órgãos referidos no n.º 1 funcionarão uma hora depois, com qualquer número dos seus membros constitutivos.

3 — As deliberações serão tomadas, salvo disposição em contrário do próprio órgão ou dos estatutos, por maioria simples dos membros presentes.

4 — As votações nos órgãos deliberativos serão publicamente expressas, excepto as que tenham por objecto a nomeação, eleição ou outra forma de designação de quaisquer pessoas para qualquer cargo, órgão ou função, bem como a aplicação de sanções disciplinares, em que serão sempre e obrigatoriamente por escrutínio directo e secreto.

5 — A assembleia geral funcionará por secções de voto nos respectivos locais de trabalho, para efeitos dos n.os 1, 4 e 5 do artigo 19.º

6 — As assembleias distritais funcionarão por secções de voto nos respectivos locais de trabalho.

7 — Nos demais casos, os órgãos deliberativos mencionados no n.º 1 funcionarão em plenário.

SUBSECÇÃO III

Convocação e funcionamento dos órgãos executivos

Artigo 37.º

Regras gerais

Com total respeito e subordinação aos estatutos, bem como às normas legais em vigor, os órgãos executivos reger-se-ão pelas seguintes regras:

1 — A convocação dos órgãos executivos é da competência do respectivo presidente.

2 — As decisões dos órgãos executivos serão tomadas por maioria simples do número de membros presentes que os constituam estatutariamente.

3 — As votações nos órgãos executivos serão publicamente expressas, excepto as que tenham por objecto a nomeação, eleição ou outra forma de designação de quaisquer pessoas para qualquer cargo, órgão ou função, bem como a aplicação de sanções disciplinares, em que serão sempre e obrigatoriamente por escrutínio directo e secreto.

4 — Os membros dos órgãos executivos são solidariamente responsáveis pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado, salvo se tiverem votado expressamente contra a decisão ou se estiveram ausentes na reunião em que foi tomada a decisão e, posteriormente, contra ela se manifestarem por escrito.

5 — Os membros dos órgãos executivos respondem individualmente pelos actos e acções não aprovados pelo colectivo do órgão, ou desconhecido deste.

6 — Para que o STI fique obrigado é necessário que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, três membros do órgão executivo competente para a realização do acto.

7 — Os órgãos executivos poderão constituir mandatários para a prática de actos da sua competência, com carácter de continuidade ou não, devendo fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

8 — A constituição de mandatário será sempre publicitada.

9 — De todas as reuniões será lavrada acta de que constarão, ainda que de forma resumida, todas as matérias e questões debatidas, podendo-lhe ser apensados documentos escritos apresentados.

10 — A mesa coordenadora reunirá ordinariamente sempre que o cumprimento das normas estatutárias assim o exija e extraordinariamente quando tal se mostre necessário.

11 — A direcção nacional reunirá ordinariamente uma vez em cada mês do calendário e extraordinariamente sempre que tal se mostre necessário.

12 — O conselho fiscal, as direcções distritais e as delegações locais reunirão uma vez em cada trimestre do calendário ou sempre que tal se mostre necessário.

TÍTULO IV

Do referendo, eleições e mandatos

CAPÍTULO I

Referendo

Artigo 38.º

Referendo

1 — Os sócios do Sindicato no pleno uso dos seus direitos poderão ser chamados a pronunciar-se direc-

tamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão do congresso ou do conselho geral, a requerimento da direcção nacional.

2 — O referendo só pode ter por objecto questões de relevante interesse de política sindical que, pela sua natureza, devam ser decididas por todos os sócios.

3 — São excluídas do âmbito do referendo as alterações aos estatutos, bem como as questões e actos de natureza meramente administrativa, orçamental ou financeira.

4 — Cada referendo recairá sobre uma só matéria, devendo as questões ser formuladas em termos de sim ou não, com objectividade, clareza e precisão.

5 — São excluídas a convocação e formulação de referendos entre a publicitação de actos eleitorais para órgãos executivos nacionais e a sua tomada de posse.

CAPÍTULO II

Eleições

Artigo 39.º

Princípios

1 — Sem prejuízo das demais disposições estatutárias, as eleições regulam-se pelo presente artigo, podendo ser elaborado regulamento administrativo e de apoio logístico, subordinado àquelas normas.

2 — As eleições para qualquer cargo, órgão ou função serão sempre por escrutínio directo e secreto.

3 — As eleições para a mesa coordenadora, direcção nacional, conselho fiscal, direcções distritais e delegações locais efectuar-se-ão no último trimestre do seu mandato.

4 — Qualquer órgão executivo cessante manter-se-á em funções até à data da tomada de posse dos órgãos eleitos.

5 — Apenas poderão votar em actos eleitorais, a qualquer nível, os sócios cuja proposta de sindicalização tenha, nos termos estatutários, dado entrada na sede nacional do STI pelo menos três meses antes do acto eleitoral.

6 — Só poderão ser eleitos para órgãos executivos nacionais, distritais e locais os sócios que tenham essa qualidade, ininterruptamente, há pelo menos três anos e um ano e seis meses, respectivamente, e nunca tenham sido punidos com qualquer pena disciplinar.

7:

- a) Na inexistência de listas candidatas, os órgãos executivos cessantes manter-se-ão em funções, promovendo, no prazo de 60 dias, a constituição de listas de sucessão;
- b) No caso previsto na alínea anterior, as eleições realizar-se-ão nos 15 dias posteriores ao termo do prazo nela referido;
- c) Se ainda assim não houver listas candidatas, compete à direcção nacional, quando estiverem

em causa órgãos nacionais e distritais ou à direcção distrital respectiva, estando em causa órgãos locais, promover no mais curto espaço de tempo possível a constituição de lista de candidatura, abrindo-se novo processo eleitoral.

8 — Sob pena de nulidade do processo eleitoral e sem prejuízo de promoção de eleições dos órgãos não providos, nenhum órgão ou o seu membro, em exercício de funções, pode apoiar, promover ou de alguma forma interferir favorável ou desfavoravelmente na eleição de qualquer lista para qualquer órgão executivo, em detrimento de outras listas, salvo no caso de listas oficiais de candidatura por si apresentadas e sempre sem qualquer recurso aos meios do Sindicato ao seu dispor, enquanto executivo cessante.

CAPÍTULO III

Mandatos

SECÇÃO I

Duração dos mandatos

Artigo 40.º

Duração

Os mandatos para os órgãos executivos eleitos têm a duração de quatro anos coincidentes com anos civis.

SECÇÃO II

Demissão e exoneração dos órgãos executivos

Artigo 41.º

Demissão e destituição

A demissão ou destituição da maioria simples dos membros de um órgão executivo equivale à demissão ou destituição colectiva do respectivo órgão.

Artigo 42.º

Demissão ou destituição da mesa coordenadora, direcção nacional e conselho fiscal

1 — Se a mesa, direcção nacional ou o conselho fiscal se demitirem, manter-se-ão em funções até à sua substituição.

2 — Se for proposta a destituição da totalidade de um dos órgãos referidos no número anterior, este manter-se-á em funções até à publicitação dos resultados da votação da assembleia geral. Se a assembleia geral confirmar a destituição, o órgão destituído cessará de imediato funções, sendo pelo conselho geral nomeada a comissão que irá assegurar a gestão dos assuntos correntes, até à eleição do novo órgão, a promover no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 43.º

Demissão ou destituição das direcções distritais

1 — Com as necessárias adaptações, ao nível distrital aplica-se o disposto no artigo anterior.

2 — As competências que no artigo anterior são cometidas ao conselho geral passam para o conselho distrital respectivo.

Artigo 44.º

Demissão ou destituição dos delegados sindicais

Se se demitirem ou forem destituídos os delegados sindicais, a assembleia local respectiva promoverá de imediato a eleição dos seus substitutos.

Artigo 45.º

Substituição de titulares de órgãos executivos

1 — A demissão ou destituição de qualquer elemento de um órgão executivo, nacional ou distrital, implica a sua substituição pelo elemento a seguir indicado na lista de candidatura.

2 — Do n.º 1 exceptua-se o tesoureiro, que será substituído pelo elemento consensado em plenário do órgão respectivo.

3 — Toda a substituição implica a imediata publicação ao nível geográfico do órgão respectivo.

SECÇÃO III

Suspensão de mandatos

Artigo 46.º

Suspensão temporária de mandatos

1 — Qualquer membro de órgão executivo poderá solicitar a suspensão temporária de mandato, por motivo de:

- a) Doença;
- b) Curso ou concurso profissional;
- c) Actividade política temporária;
- d) Deslocação temporária do seu local de trabalho;
- e) Qualquer outro motivo de força maior atendível.

2 — O pedido de suspensão temporária do mandato de membros de órgãos executivos, nacionais ou distritais, será dirigido por escrito ao órgão respectivo.

3 — O pedido de suspensão temporária do mandato de delegados sindicais será dirigido à assembleia local respectiva.

4 — A suspensão temporária não provoca a vacatura do lugar, sendo o elemento substituído nas suas funções, também temporariamente, nos termos do artigo 45.º

TÍTULO V

Das quotizações, fundos, orçamento e contas

CAPÍTULO I

Quotizações

Artigo 47.º

Quota mensal

1 — Todos os sócios do STI pagarão mensalmente a quotização fixada pelo congresso, excepto durante o período de suspensão da qualidade de sócio.

Artigo 48.º

Isenção de quota

Estão isentos de quota mensal, sem perda dos direitos estatutários:

- 1) Os sócios a prestar serviço militar obrigatório;
- 2) Os sócios que comprovada e justificadamente deixem de receber vencimento;
- 3) Os sócios que apresentem motivo devidamente justificado, aceite pela direcção nacional do STI;
- 4) Os sócios honorários.

CAPÍTULO II

Fundos

Artigo 49.º

Fundos

Constituem fundos do STI:

- 1) O produto das quotizações mensais dos sócios;
- 2) Os saldos de cada gerência;
- 3) Os juros de depósitos bancários;
- 4) Os resultados de aplicações financeiras ou de capital, seja qual for a sua natureza;
- 5) Comparticipações em seguros;
- 6) Todas as receitas ou contribuições eventuais ou extraordinárias.

Artigo 50.º

Aplicação dos fundos

Os fundos do STI têm, obrigatoriamente, a seguinte aplicação:

1 — Quotizações mensais:

- a) Entre 55 % e 65 %, para despesas correntes e encargos resultantes da normal actividade do STI;
- b) Entre 30 % e 40 % para o fundo de acção social;
- c) 5 % para o fundo de greve;
- d) Anualmente, a direcção nacional proporá ao conselho geral as percentagens a afectar às despesas correntes e ao fundo de acção social, por forma que a soma das duas totalize 95 %.

2 — Saldos de cada gerência anual:

- a) 60 % para reservas de investimento patrimonial mobiliário e imobiliário;
- b) 40 % para o fundo de greve.

3 — Os juros de depósitos bancários, os resultados de aplicações financeiras, as comparticipações em seguros, bem como todas as receitas e contribuições eventuais ou extraordinárias não previstas nas alíneas anteriores, são destinados ao fundo de greve.

CAPÍTULO III

Orçamento e contas

Artigo 51.º

Orçamento

Sem prejuízo das disposições dos estatutos, o orçamento reger-se-á pelo regulamento orçamental.

1 — Os orçamentos nacionais e distritais, bem como os mapas de controlo da execução orçamental, obedecerão a modelo uniforme, aprovado pelo conselho geral, por proposta da direcção nacional.

2 — O orçamento nacional autonomizará o orçamento da gestão corrente do orçamento do fundo de acção social.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os orçamentos distritais não poderão ultrapassar em mais de 20% o total das contas do respectivo distrito, relativas ao 2.º ano anterior àquele a que se referem.

4 — Quando existam razões que o justifiquem, os orçamentos distritais poderão exceder o limite referido no número anterior, sem no entanto poderem ultrapassar o valor calculado com base na seguinte fórmula:

$$OD=0,00003 \times N \times RGQ$$

em que:

OD é o orçamento distrital;

N é o número efectivo de sócios do respectivo distrito em 30 de Setembro do ano em curso;

RGQ é a receita global de quotizações do último ano totalmente apurado.

5 — Sem prejuízo do n.º 6 do artigo 31.º, as verbas para aquisição de bens patrimoniais à guarda das direcções distritais, bem como para rendas pagas com sedes distritais, integram o orçamento nacional.

Artigo 52.º

Contas

As despesas e contas nacionais e distritais subordinam-se ao orçamento anual e ao respectivo regulamento.

1 — Para efeitos de gestão de fundos, o STI possuirá uma contabilidade, organizada de molde a permitir não só o controlo como a autonomização das contas de despesas gerais, das contas do fundo de acção social.

2 — Não é permitido na contabilidade um atraso superior a 90 dias.

3 — As verbas orçamentadas para as direcções distritais serão pagas em duodécimos, deduzindo-se nestes os saldos positivos transitados de anos anteriores e que tenham ficado na posse das referidas distritais.

4 — A falta de prestação trimestral de contas, pelas direcções distritais, no prazo de 30 dias após o trimestre a que se referem, implica a imediata suspensão de remessa de duodécimos, até regularização, sendo perdidos os duodécimos relativos aos meses completos de atraso.

5 — Todas as despesas serão comprovadas documentalmente, devendo os documentos ou suas fotocópias autenticadas pelo tesoureiro do respectivo órgão acompanhar a prestação de contas.

TÍTULO VI

Do regime disciplinar e das penas

Artigo 53.º

Processo disciplinar

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem processo disciplinar prévio, que revestirá a forma escrita e em que serão asseguradas à parte acusada todas as garantias e meios de defesa legais.

Artigo 54.º

Penas

1 — Existem as penas de:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão de sócio;
- c) Expulsão de sócio.

2 — A expulsão de sócio faz suspender qualquer função que desempenhe nos órgãos do Sindicato.

3 — As penas referidas nas alíneas b) e c) do número anterior serão publicitadas.

Artigo 55.º

Aplicação das penas

1 — A pena de repreensão será aplicada aos sócios que, por negligência, não cumpram sistematicamente os seus deveres.

2 — A pena de suspensão será aplicada aos sócios que expressamente se recusem ao cumprimento dos seus deveres. A pena não poderá exceder dois anos.

3 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que, dolosamente, pratiquem actos contrários aos princípios dos presentes estatutos, façam pública propaganda contra o STI ou o sindicalismo ou ponham publicamente em causa o bom nome e a dignidade da organização ou de qualquer dos seus órgãos ou membros.

TÍTULO VII

Do fundo de acção social

Artigo 56.º

Fundo de acção social

1 — O STI possui um fundo de solidariedade designado por fundo de acção social, com a sigla FAS, que, sem prejuízo das restantes disposições dos estatutos, se regulamentará pelo regulamento do fundo de acção social.

2 — Os funcionários do STI beneficiarão do FAS desde que para tal optem por descontar no seu vencimento ilíquido mensal a importância equivalente à percentagem para o FAS fixada na alínea b) do n.º 1 do artigo 50.º dos estatutos.

Artigo 57.º

Objectivos a médio prazo

1 — A médio prazo, o STI poderá implementar a gestão de um fundo de apoio e assistência, com autonomia financeira, administração e quadro de pessoal próprio.

2 — O fundo de apoio e assistência terá por objectivos o apoio na educação aos filhos dos associados e complemento de pensão de reforma e sobrevivência aos sócios e cônjuges.

3 — Sem prejuízo das restantes disposições estatutárias, o fundo de apoio e assistência reger-se-á pelo seu regulamento interno.

TÍTULO VIII

Dos estatutos, dissolução e liquidação

CAPÍTULO I

Estatutos

Artigo 58.º

Alteração aos estatutos

1 — Os estatutos do STI poderão ser alterados de acordo com uma das seguintes condições:

- a) As propostas serem subscritas por pelo menos 100 associados no pleno uso dos seus direitos;
- b) As propostas serem apresentadas pela direcção nacional.

2 — A intenção de alterar os estatutos deverá ser comunicada a todos os sócios, até 90 dias antes do congresso que irá propor a alteração à assembleia geral.

3 — A assembleia geral que vai aprovar as alterações propostas realizar-se-á nos 30 dias posteriores ao congresso mencionado no número anterior.

CAPÍTULO II

Extinção, dissolução e liquidação

Artigo 59.º

Extinção dissolução e liquidação

1 — A extinção do Sindicato só se verificará por deliberação assembleia geral e por, pelo menos, três quartos dos votos expressos pelos sócios, depois de cumprido o disposto no n.º 11 do artigo 19.º

2 — A assembleia geral definirá também os termos em que se processará a dissolução e o destino a dar a todos os bens e património do Sindicato.

TÍTULO IX

Disposições diversas

Artigo 60.º

Representação em juízo

Em juízo, o STI será representado pelo presidente do órgão responsável pela decisão controvertida, ou

estatutariamente competente para a tomada dessa decisão.

Artigo 61.º

Reclamações e recursos

1 — As reclamações das decisões da comissão eleitoral têm efeito suspensivo.

2 — Os recursos para os órgãos deliberativos são facultativos.

Artigo 62.º

Casos omissos

Os casos omissos nos presentes estatutos, bem como nos seus regulamentos em vigor, serão regulados subsidiariamente pelas disposições legais aplicáveis e, na sua falta, por deliberação ou decisão do órgão competente, consoante os casos.

Artigo 63.º

Normas regulamentares

Serão elaborados de acordo com os presentes estatutos:

- 1) O regulamento orçamental;
- 2) O regulamento do fundo de acção social;
- 3) O regulamento dos sócios;
- 4) O regulamento de apoio jurídico aos sócios;
- 5) O regulamento do fundo de greve;
- 6) O regulamento dos delegados sindicais;
- 7) Outros regulamentos necessários ao bom funcionamento do STI.

TÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 64.º

Regulamentos

1 — Os regulamentos referidos no artigo anterior serão aprovados no prazo máximo de 180 dias após entrada em vigor dos estatutos.

2 — Até à aprovação dos novos regulamentos, vigoram os anteriores em tudo o que não contrarie os actuais estatutos e, na sua inexistência, omissão ou revogação, serão as matérias provisoriamente decididas pelo conselho geral.

Artigo 65.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 2 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 68/2005, a fl. 74 do livro n.º 2.

Alteração de estatutos da FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN.

Alteração aprovada no 9.º Congresso realizado em 9 de Abril de 2005 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 30 de Abril de 1998.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN, adiante designada por FESTRU, é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos dos trabalhadores que exercem a sua actividade no sector de transportes rodoviários e urbanos e todos os trabalhadores que se encontrem na situação prevista no artigo 2.º

Artigo 2.º

Âmbito

A FESTRU exerce a sua actividade em todo o território nacional e representa, para todos os efeitos legais, a totalidade dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados, independentemente do sector de actividade em que prestam o seu trabalho.

Artigo 3.º

Sede

A sede da FESTRU é em Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A FESTRU orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta por melhores condições de vida e de trabalho, pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 5.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela FESTRU, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Artigo 6.º

Unidade sindical

A FESTRU defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 7.º

Democracia sindical

1 — A democracia sindical, garante a unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da FESTRU, constituindo, o seu exercício, um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical em que a FESTRU assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 8.º

Independência sindical

A FESTRU desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 9.º

Natureza de classe e solidariedade internacional

A FESTRU reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 10.º

Estruturas superiores

A FESTRU, é parte integrante da estrutura da CGTP-IN, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical no sector de transportes rodoviários e urbanos.

Artigo 11.º

Filiação internacional

A FESTRU poderá filiar-se em associações ou organizações sindicais internacionais, bem como manter relações e cooperar com elas, tendo sempre em conta a salvaguarda da unidade do movimento sindical e dos trabalhadores.

Artigo 12.º

Objectivos e fins

A FESTRU tem por objectivo, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos filiados;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- c) Alicerçar a solidariedade entre os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática de classe sindical e política;

- d) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e pela construção da sociedade sem classes;
- e) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquista dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades democráticas quer perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;
- f) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, consequentemente, a solidariedade entre os trabalhadores do mundo, com respeito pelo princípio da independência de cada organização.

Artigo 13.º

Competências

À FESTRU compete, nomeadamente:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a actividade sindical ao nível do sector de actividade que representa, assegurando uma estreita cooperação entre os associados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam trabalhadores associados nos sindicatos filiados;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Estudar as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Reclamar a aplicação e ou revogação das leis do trabalho na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Reclamar a aplicação das convenções colectivas de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outras aos associados;
- h) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras entidades, com vista à formação profissional e sindical dos trabalhadores;
- i) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- j) Participar no controlo de execução dos planos económico e social;
- l) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- m) Participar nos organismos estatais relacionados com o sector que representa e no interesse dos trabalhadores;
- n) Apoiar e fomentar acções de reestruturação sindical com vista ao reforço da unidade e da organização do movimento sindical;
- o) Associar-se e ou cooperar com organizações cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 14.º

Filiação

Têm direito de se filiar na FESTRU os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e exerçam a sua actividade no território nacional.

Artigo 15.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação é dirigido à direcção nacional e acompanhado de:

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta de eleição dos órgãos dirigentes em exercício;
- d) Últimos planos de actividade e orçamento, bem como relatório de actividade e contas aprovados;
- e) Declaração do número de trabalhadores filiados no sindicato.

Artigo 16.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional, cuja decisão deverá ser ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção nacional, o sindicato interessado, se o pretender, poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver em discussão.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir o órgão dirigente da FESTRU, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da FESTRU, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela FESTRU em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela FESTRU;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades, bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo, a apresentar anualmente pela direcção nacional;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões de interesse dos trabalhadores e for-

mular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da FESTRU, mas sempre no seio desta e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democrática das associações sindicais.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1 — A FESTRU, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participarão sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos da FESTRU subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da FESTRU e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da FESTRU na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente em defesa dos interesses colectivos;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Divulgar as publicações da FESTRU;
- i) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;
- j) Comunicar à direcção nacional, com a antecedência suficiente para que este possa dar o seu parecer, as propostas de alterações dos estatutos e, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem

como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificarem;

- k) Manter a FESTRU informada do número de trabalhadores que representa, bem como dos aspectos principais da sua actividade, reforçando assim a capacidade de intervenção e de acção da FESTRU;
- l) Enviar, anualmente, à direcção nacional, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data prevista para a sua aprovação, o projecto de orçamento e o plano de actividades e, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o orçamento, o plano de actividades, o relatório e as contas;
- m) Promover a aplicação prática da orientação definida pelos órgãos da FESTRU e pelas estruturas sindicais superiores em que esta esteja inserida.

Artigo 20.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado os sindicatos que:

- a) Se retirarem voluntariamente da FESTRU, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Forem punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo no caso de expulsão em que o pedido de readmissão terá de ser votado favoravelmente pelo plenário por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos

SECÇÃO I

Artigo 22.º

Órgãos

Os órgãos da FESTRU são:

- a) Plenário;
- b) Direcção nacional;
- c) Comissão de fiscalização.

Artigo 23.º

Gratuidade dos cargos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito ao reembolso, pela FESTRU, das importâncias correspondentes.

Artigo 24.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento dos órgãos da FESTRU será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a sua actividade interna, a saber:

- a) Convocação de reuniões de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias, sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo de fixação de um quórum quando se justifique, devendo neste caso ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum nas reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade do voto presencial;
- g) Elaboração das actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- i) Direcção eleita pelo respectivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão, perante quem os elegeu, pela acção desenvolvida;
- k) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento;

SECÇÃO II

Plenário

Artigo 25.º

Composição

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

3 — A representação de cada sindicato caberá aos respectivos dirigentes ou a delegados por si mandatados e nele sindicalizados e que em caso algum poderão ser funcionários do sindicato.

Artigo 26.º

Competência

Compete ao plenário:

- a) Definir as orientações para a actividade sindical da FESTRU;

- b) Aprovar e alterar os estatutos e o regulamento eleitoral da FESTRU;
- c) Vigiar o cumprimento dos presentes estatutos;
- d) Ratificar os pedidos de filiação;
- e) Deliberar sobre a readmissão de filiados que tenham sido expulsos;
- f) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais internacionais;
- g) Deliberar sobre a participação ou não nas reuniões do plenário dos sindicatos não filiados e a forma dessa participação;
- h) Apreçar os recursos interpostos das decisões da direcção nacional em matéria disciplinar;
- i) Apreçar a actuação da direcção nacional ou dos outros membros;
- j) Definir as formas de exercício do direito de tendência;
- k) Eleger, destituir ou substituir os membros da direcção nacional e da comissão de fiscalização;
- l) Eleger uma comissão provisória de gestão, sempre que se verifique a demissão de, pelo menos, 50 % ou mais dos membros da direcção nacional;
- m) Aprovar o regulamento de funcionamento do plenário, da mesa do plenário e da comissão de fiscalização;
- n) Substituir, até ao limite de um terço, membros da direcção nacional, através de proposta da direcção nacional, desde que aprovada por maioria de dois terços;
- o) Deliberar sobre a fusão, integração, extinção ou dissolução e consequente liquidação do património da FESTRU;
- p) Aprovar, modificar ou rejeitar, até 31 de Março de cada ano, as contas do exercício anterior e o seu relatório justificativo e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte.

Artigo 27.º

Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Duas vezes por ano, até 31 de Dezembro e 31 de Março, para exercer as atribuições previstas no artigo 26.º;
- b) Quadrienalmente para exercer as atribuições previstas na alínea k) do artigo 26.º

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do próprio plenário;
- b) Sempre que a direcção nacional o entender necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos, três sindicatos filiados.

3 — Na sua primeira reunião após o congresso, o plenário deverá eleger os membros da comissão de fiscalização.

Artigo 28.º

Convocação

1 — A convocação do plenário compete à direcção nacional e é feita com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e pelo meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário se realizar nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 27.º, a direcção nacional deverá proceder à sua convocação no prazo máximo de quatro dias após a data da recepção do requerimento.

4 — Compete aos responsáveis pelo pedido de convocação do plenário a apresentação de uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 29.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída pela comissão executiva, que escolherá entre si quem presidirá.

Artigo 30.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados, cabendo um voto a cada sindicato, a que acrescem os votos encontrados dentro da seguinte proporção:

Até 1000 sindicalizados — um voto;

De 1001 a 3000 — dois votos;

Mais de 3000 — um voto por cada 750 sindicalizados.

4 — Os sindicatos não filiados, no caso de participarem e de poderem votar, terão os votos referidos no número anterior, devendo para tanto apresentar uma declaração com o respectivo número de trabalhadores sindicalizados.

5 — Não é permitido o voto por procuração ou correspondência.

SECÇÃO III

Direcção nacional

Artigo 31.º

Composição e competência

1 — A direcção nacional é composta no máximo por 56 membros.

2 — Compete, em especial, à direcção nacional:

- a) A direcção política e sindical da Federação;
- b) Promover a discussão colectiva das questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical e à Federação, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

- c) Dinamizar a aplicação prática pelos sindicatos filiados e suas estruturas nos locais de trabalho das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da Federação;
- d) Deliberar sobre a aquisição e a alienação do património;
- e) Aprovar a proposta de orçamento e o plano de actividades, bem como as contas e o seu relatório justificativo, e submetê-los à comissão de fiscalização para emissão de parecer e ao plenário para apreciação e deliberação;
- f) Convocar o plenário;
- g) Deliberar sobre os pedidos de filiação;
- h) Deliberar delegar competências na comissão executiva, bem como sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual e de comissões nacionais, definindo a sua composição e atribuições;
- i) Exercer o poder disciplinar;
- j) Aprovar o regulamento do seu funcionamento, bem como o regulamento da comissão executiva.

Artigo 32.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da direcção nacional é de quatro anos, podendo ser reeleitos.

Artigo 33.º

Definição de funções

1 — A direcção nacional, na sua primeira reunião após as eleições, deverá:

- a) Definir as funções de cada um dos seus membros;
- b) Eleger de entre os seus membros uma comissão executiva, fixando o número dos seus membros e aprovando o respectivo regulamento de funcionamento;
- c) Aprovar o regulamento de funcionamento.

2 — A direcção nacional poderá ainda eleger, de entre os seus membros, um secretário-geral ou coordenador, definindo as respectivas funções, designadamente quanto aos poderes de requerer a reunião extraordinária da direcção nacional prevista no n.º 2 do artigo 34.º

Artigo 34.º

Reuniões

1 — A direcção nacional reúne de acordo com o seu regulamento de funcionamento.

2 — A direcção nacional reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação da direcção nacional;
- b) Sempre que o coordenador da direcção o entenda necessário;
- c) O requerimento de um terço dos seus membros.

3 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

4 — A direcção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

Artigo 35.º

Convocação

1 — A convocação da direcção nacional incumbe ao coordenador que, nas suas faltas ou impedimentos, será substituído por outro membro da direcção, e deverá ser enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência justificada, a convocação da direcção nacional pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo que a urgência o permitir.

Artigo 36.º

Comissão executiva

A comissão executiva da direcção nacional é composta por membros desta, cujo número, competências e funções serão consagrados no regulamento a aprovar pela direcção nacional.

Artigo 37.º

Comissões especializadas

Poderão ser criadas na dependência directa da direcção nacional comissões especializadas, sócio-profissionais.

Artigo 38.º

Iniciativas especializadas

Com vista ao desenvolvimento da sua actividade, a direcção nacional poderá promover a realização de encontros, seminários ou conferências para debater orientações sobre temas específicos.

Artigo 39.º

Vinculação da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos

1 — Para que a FESTRU fique obrigada basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção nacional.

SECÇÃO IV

Comissão de fiscalização

Artigo 40.º

Composição

1 — A comissão de fiscalização é composta por três membros eleitos de entre os corpos gerentes dos sindicatos filiados na FESTRU.

2 — As competências da comissão de fiscalização são definidas no regulamento do plenário se sindicatos.

3 — Os membros da direcção nacional não podem integrar a comissão de fiscalização.

Artigo 41.º

Mandato

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de quatro anos.

Artigo 42.º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos, bem como fiscalizar a gestão e as contas;
- Emitir parecer sobre as contas da Federação e sobre o seu relatório justificativo;
- Solicitar à direcção nacional a convocação do plenário de sindicatos quando, no âmbito das suas competências, considere haver matéria que deva ser apreciada por aquele órgão.

CAPÍTULO V

Fundos

Artigo 43.º

Fundos

Constituem fundos da FESTRU:

- Quotizações;
- As contribuições extraordinárias;
- As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas para a angariação de fundos.

Artigo 44.º

Quotização

1 — A quotização mensal de cada sindicato é de 10% da sua receita proveniente da quotização dos trabalhadores sindicalizados.

2 — A quotização deverá ser enviada à FESTRU até ao dia 20 do mês seguintes àquele a que respeite.

Artigo 45.º

Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da FESTRU.

CAPÍTULO V

Fundos

Artigo 46.º

Plano, orçamento, relatório e contas

A direcção nacional deverá submeter anualmente aos sindicatos filiados, para conhecimento, à comissão de

fiscalização, para parecer, e ao plenário, para aprovação, até 31 de Dezembro, o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte, até 31 de Março, as contas e o respectivo relatório justificativo relativos ao ano anterior.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 47.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 48.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 49.º

Suspensão por expulsão

Incorrem nas sanções de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não aceitem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 50.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado seja dada toda a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar que será sempre escrito.

Artigo 51.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá constituir uma comissão de inquérito para o efeito.

2 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o plenário, que decidirá em ultima instância. O recurso será apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Símbolo e bandeira

Artigo 52.º

Símbolo

O símbolo da FESTRU é constituído por duas faixas circulares, sendo a exterior de cor vermelha e a interior de cor verde, que se juntam ao lado direito, portanto horizontalmente aos respectivos círculos, vindo a formar, sobre o lado esquerdo, uma mão que os envolve, completada com uma 5.ª faixa de cor amarela que nasce da esfera armilar, também de cor amarela, colocada no semicírculo superior, que tem sobre si uma estrela de cinco pontas de cor vermelha.

No semicírculo inferior e a contorná-la interiormente é colocada a designação da Federação, conforme o artigo 1.º, em letras negras, tendo ao centro a palavra «Portugal», igualmente em letras negras. As faixas, a esfera armilar e a estrela de cinco pontas são delimitadas por traços de cor negras.

Artigo 53.º

Bandeira

A bandeira da FESTRU é em tecido de cor branca, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

Registados em 7 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 70/2005, a fl. 74 do livro n.º 2.

Assoc. Sindical dos Oficiais de Justiça — ASOJ Cancelamento

Declaração de nulidade do acto de constituição e dos estatutos da Associação Sindical dos Oficiais de Justiça — ASOJ e da sua extinção.

Por Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 14 de Abril de 2005, transitado em julgado em 2 de Maio de 2005, foi declarada a nulidade do acto de constituição e dos estatutos da Associação Sindical dos Oficiais de Justiça — ASOJ, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003, e o consequente cancelamento do respectivo registo, em virtude de os estatutos mencionados não se encontrarem conformes à lei, quer por omissão quer por violação de normas prescritas no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, lei então vigente.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, procede-se ao cancelamento do respectivo registo com efeitos a partir da data da sua publicação.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, nos termos do Código do Trabalho, em 7 de Junho de 2005.

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ATP — Assoc. Têxtil e Vestuário de Portugal — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 6 de Abril de 2005, à última alteração de estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2003.

Artigo 1.º

A ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, doravante designada Associação, é uma pessoa colectiva sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, e resulta da fusão com a Associação Nacional das Empresas Têxteis — ANET e da anterior fusão entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção e a Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário, que, por sua vez, se havia fundido com a Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis.

Registados em 7 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 61/2005, a fl. 48 do livro n.º 2.

ACIST — Assoc. de Comerciantes e Instaladores de Sistemas de Telecomunicações — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 23 de Março de 2005, à alteração aos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Assoc. Comercial de Portimão — Eleição em 31 de Janeiro de 2005 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2008).

Direcção

Presidente — Paulo Reis (PMA, L.^{da}).
Vice-presidente — Vasco Pargana (Ruy Pargana dos Santos e Irmão).

CAPÍTULO 1

Denominação, âmbito, fins, sede

Artigo 1.º

A ACIST — Associação Empresarial de Telecomunicações goza de personalidade jurídica e tem duração limitada.

Registados em 2 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 59/2005, a fl. 48 do livro n.º 2.

Assoc. Nacional das Empresas Têxteis — ANET Cancelamento

Nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, faz-se saber que em assembleia geral realizada no dia 6 de Abril de 2005, foi deliberada a fusão por incorporação da Associação Nacional das Empresas Têxteis — ANET na Associação Têxtil e Vestuário de Portugal — ATP.

A fusão efectua-se pela transferência do património e de todos os direitos e obrigações vencidas e vincendas da ANET, ficando os seus associados vinculados aos estatutos da ATP com os precisos direitos e obrigações dos actuais associados desta.

Em consequência, procede-se ao cancelamento do registo dos respectivos estatutos, registados nestes serviços em 31 de Julho de 1975, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, em 7 de Junho de 2005.

Tesoureiro — Cláudio Ventura (Ventura e Ventura, L.^{da}).
1.º secretário — Álvaro Bila (Empresa Panificadora Portimonense, L.^{da}).
2.º secretário — Pedro Pescadinha (Joarida, L.^{da}).

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 2 de Junho de 2005.

Assoc. Nacional das Ind. de Têxteis-Lar — Eleição em 25 de Maio de 2005 para o triénio de 2005-2007.

Direcção

Presidente — J. Pereira Fernandes, S. A., representada por Amadeu Ferreira Fernandes, filho de João Pereira Fernandes e de Olinda de Sá Ferreira, nascido em 4 de Outubro de 1951, casado, residente na Rua Central, 782, São Martinho de Candoso, 4810 Pevideém.

Vice-presidente — Empresa Industrial Sampedro, S. A., representada por José Eduardo Pedrosa Machado, filho de Eduardo Rodrigues Machado e de Maria José de Freitas Pedrosa Rodrigues, nascido em 20 de Agosto de 1934, casado, residente no lugar de Samar, 4815 Lordelo GMR.

Tesoureiro — MUNDOTÊXTIL — Indústrias Têxteis, S. A., representada por José Adriano de Freitas Vaz Pinheiro, filho de Domingos Vaz Pinheiro e de Virgínia Dias de Freitas, nascido em 25 de Maio de 1955, divorciado, residente em Caldas de Vizela.

Secretário — Fábrica de Tecidos do Carvalho, L.^{da}, representada pelo engenheiro Francisco Xavier Moreira Gomes, filho de Amadeu Moreira Gomes e de Isaura Dias de Freitas, nascido em 15 de Setembro de 1957, divorciado, residente na Rua do Professor Mota Pinto, 206, 2.º, esquerdo, Ramalde, 4100 Porto.

Vogais:

Francisco Vaz da Costa Marques, Filhos & C.^a, S. A., representada pelo engenheiro Francisco

José Pereira da Costa Marques, filho de Francisco Vaz da Costa Marques e de Maria Amélia Pereira da Costa Marques, nascido em 24 de Agosto de 1959, casado, residente na Rua do Dr. João Afonso de Almeida, 121, fracção NA, 4810 Guimarães.

JOSIM — Joaquim da Silva Marques & Filhos, L.^{da}, representada pelo Dr. José da Silva Cerejeira Reis, filho de Venâncio Cerejeira Reis e de Maria Glória Alves da Silva, nascido em 26 de Junho de 1946, casado, residente no lugar do Carvalheiro, Pedome, 4765-140 Riba de Ave. Castros & Marques, L.^{da}, representada pelo Dr. Jorge Miguel Pinheiro Marques, filho de Manuel António de Sousa Marques e de Maria Isabel Lobo Pinheiro Marques, nascido em 28 de Março de 1968, casado, residente na Praça dos Heróis da Fundação, 298, 3.ª AP, 4810-421 Guimarães.

Suplente — Têxteis A. M. Sousa — Lusaustri, S. A., representada pelo Dr. António Alberto Xavier de Sousa, filho de Alberto Magalhães e Sousa e de Emília Célia Duarte Xavier e Sousa, nascido em 20 de Janeiro de 1956, casado, residente na Rua de Pedro Escobar, 40, 3.º, E, 4150-596 Porto.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 7 de Junho de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Editorial do Ministério da Educação — Constituição

Estatutos aprovados em assembleia geral em 17 de Março de 2005.

Estatutos da Comissão de Trabalhadores

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa Editorial do Ministério da Educação.

2 — São trabalhadores da empresa os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas fórmulas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 86.º;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 86.º;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores (CT) a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 69.º;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 70.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, para a eleição da CT, nomeadamente ser delegado de candidatura e membro de mesa de voto;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores ou de membros destas e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 85.º;
- j) Participar, votando em conformidade com as convocatórias previstas nos presentes estatutos, nomeadamente na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 6.º;
- l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do plenário;
- m) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- n) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 84.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de, qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT.

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 % ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Prazo e formalidades da convocatória

1 — O plenário reúne sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

2 — O plenário será convocado, com a antecedência de quarenta e oito horas, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

3 — Na hipótese prevista na parte final do n.º 1 do artigo 6.º, a CT deve fixar a data do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Plenários de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários (de estabelecimento ou sector) para deliberar sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o respectivo âmbito;
- b) Questões atinentes à competência delegada da subcomissão de trabalhadores do âmbito considerado.

Artigo 10.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT, a participação mínima no plenário deve corresponder a 51 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos;
- c) Adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras.

5 — O plenário é presidido pela CT, desde que representada pela maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 11.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da CT;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos;
- c) Declaração da empresa em situação económica difícil.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 12.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou algum dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral para a eleição da CT;
- c) Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 13.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis, nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- d) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- e) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano;
- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- g) Participar nos processos de acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- h) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;
- i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Consulta ao plenário

Sem prejuízo da competência da CT, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contrato-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;

- c) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção.

Artigo 16.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo 14.º, em especial na alínea c), entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta pela defesa dos direitos e por melhores condições de vida e de trabalho.

SECÇÃO III

Controlo de gestão

Artigo 18.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e

o processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o disposto na lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

SECÇÃO IV

Direitos instrumentais

Artigo 19.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 20.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos, nomeadamente os relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar, sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 21.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando

não só a entidade patronal mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilista da empresa, compreendendo balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pela maioria dos seus membros ao conselho de administração.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 22.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

- h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se outro prazo não estiver imperativamente previsto na lei ou se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto, com dispensa do parecer prévio da CT.

Artigo 23.º

Controlo de gestão

1 — Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano da parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

2 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 24.º

Reorganização de departamentos e seus trabalhadores

Em especial para intervenção na reorganização de departamentos e seus trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 22.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação total dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 25.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas e), f), g) e i) do artigo 22.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 23.º;
- f) Visar as folhas dos ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 26.º

Participação na planificação económica

1 — Em especial para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto do ministério competente três representantes e igual número por região plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e as informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo não inferior a 30 dias para o efeito fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a CT aderir de ter assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial e regional.

Artigo 27.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 28.º

Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 29.º

Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 30.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 31.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo de funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 32.º

Direitos de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 33.º

Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pela entidade patronal.

Artigo 34.º

Direitos a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do conselho de administração os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 35.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, dispõem, no mínimo, de vinte e cinco horas mensais para o exercício das suas atribuições.

2 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas nestes estatutos tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda, em conformidade com este artigo, mas não

pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja aplicável, contando-se este tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 36.º

Ausência ao serviço dos representantes dos trabalhadores

1 — Para além da utilização de crédito de horas previsto no artigo anterior, consideram-se justificadas as ausências dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT.

2 — As ausências previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — A ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 37.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 38.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, da sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 39.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas acti-

vidades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 40.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com a Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei e nestes estatutos.

Artigo 41.º

Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

Os membros da CT não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT.

Artigo 42.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Artigo 43.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 44.º

Responsabilidade da entidade patronal

A violação dos preceitos previstos na lei e nestes estatutos pune os elementos que constituem os órgãos de gestão nos termos estabelecidos na lei.

Artigo 45.º

Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 42.º de qualquer sanção disciplinar, sobre a aparência de punição e outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções, até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 42.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

SECÇÃO VI

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 46.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 55.º

Artigo 47.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito de trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 48.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores

em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

SECÇÃO VII

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 49.º

Sede

A sede da CT localiza-se nas instalações da empresa, Editorial do Ministério da Educação.

Artigo 50.º

Composição

A CT é composta por três elementos efectivos, devendo ter até três membros suplentes.

Artigo 51.º

Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos, contados a partir da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 52.º

Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três intercaladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 53.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento suplente mais bem colocado da lista a que pertencia o membro a substituir de modo a poder manter-se a proporcionalidade do resultado eleitoral.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar sem quórum, os trabalhadores elegem uma comissão provisória, a quem cabe promover novas eleições no prazo máximo de 60 dias, mantendo-se em exercício até a nova CT entrar em funções.

3 — A comissão provisória limita-se a gerir os assuntos correntes e a tomar posições que, segundo a lei, deviam ser tomadas em nome da CT, dentro do prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT.

Artigo 54.º

Coordenação da CT

Os membros da CT podem nomear um coordenador, que terá as seguintes funções:

- a) Elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalho;
- b) Secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 55.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelos menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 56.º

Deliberações da CT

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

2 — Em caso de empate nas deliberações, a discussão do assunto será transferida para data posterior, até que seja garantida a maioria, ou, em último recurso, será remetida ao plenário, a quem cabe decidir.

Artigo 57.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez de 15 em 15 dias.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 58.º

Convocatória das reuniões

1 — A convocatória é feita pelo coordenador da CT, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 59.º

Prazo de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de três dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 60.º

Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) Verbas atribuídas pela empresa.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do ple-nário as receitas e despesas da sua actividade.

SECÇÃO VIII

Artigo 61.º

Subcomissões de trabalhadores

Se a empresa constituir subestabelecimentos, podem ser eleitas subcomissões de trabalhadores, seguindo os princípios definidos na legislação aplicável.

Artigo 62.º

Comissão coordenadora por região

A CT pode aderir à comissão coordenadora de comissões de trabalhadores da região de Lisboa, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas comissões de trabalhadores interessadas.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 63.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 64.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem deslocados do seu local de trabalho, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 65.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa elabora e mantém actualizado um recenseamento dos trabalhadores, identificados pelo

nome e categoria profissional, que entregará a quem convocar a votação, nas quarenta e oito horas subseqüentes à recepção da respectiva convocatória.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 66.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os membros da comissão eleitoral são nomeados pela CT ou, na sua falta, por 20% dos trabalhadores.

3 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 67.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até cinco dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 68.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação (ou seja, «Eleição da CT para o mandato 'tal'»).

3 — A convocatória é fixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao conselho de administração na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 69.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa, caso não exista CT, ou, existindo, se deixar passar os prazos previstos nestes estatutos e no regulamento sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 70.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura um número mínimo de 20% dos trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas candidatas devem ser completas com o número de elementos a eleger e incluir obrigatoriamente até três suplentes.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação, ou lema, e por um símbolo gráfico.

5 — Como princípio, as listas para a CT deverão congrega o maior número possível de representantes dos estabelecimentos ou sectores.

Artigo 71.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada colectiva ou individualmente por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do artigo 70.º, pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral referente a outras listas candidatas.

Artigo 72.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de oito dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias úteis a contar da data da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 73.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio

da afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 68.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 74.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, esta última, não haja propaganda.

As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 75.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o seu período normal de trabalho.

Artigo 76.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, em mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 77.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, designados de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Os membros da mesa de voto são designados pela comissão eleitoral.

3 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 78.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 79.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, criando as condições necessárias para garantir que não haja violação até ao final do acto.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 80.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT e com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 81.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência em que o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 80.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 82.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada

pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela os registos de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do respectivo apuramento.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto (se houver várias) pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2 deste artigo.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos, tanto os efectivos como os suplentes.

Artigo 83.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta do apuramento global, no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como ao conselho de administração, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, número de contribuinte fiscal, número, arquivo e data de emissão do bilhete de identidade;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 84.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento na violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da data da publicitação dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei e nestes estatutos.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do

Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 86.º

Alterações dos estatutos

Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras previstas na lei, nestes estatutos e respectivo regulamento eleitoral.

Artigo 87.º

Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT»), com as necessárias adaptações.

Artigo 88.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT») aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 89.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 86.º a 90.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na lei.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

Artigo 90.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 1 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 56/2005, a fl. 87 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Editorial do Ministério da Educação Eleição em 12 de Maio de 2005 para o biênio de 2005-2007

Nome	Idade	Número, data e arquivo do bilhete de identidade	Profissão
Efectivos:			
Joaquim da Conceição A. Geraldès	55	1272184, de 15 de Junho de 2004, de Lisboa.	Impressor tipográfico.
Fernando Amaro Saraiva Gonçalves	36	8053752, de 6 de Fevereiro de 2004, de Lisboa.	Montador oficial.
Adélia Maria Mateus e Paiva	40	6557479, de 5 de Janeiro de 2001, de Lisboa.	Técnica administrativa.
Suplentes:			
José Alberto Ferreira Alves	55	4667323, de 29 de Abril de 2004, de Lisboa.	Motorista.
Paulo Alexandre Vicente Esteves	34	9516652, de 17 de Janeiro de 2002, de Lisboa.	Encarregado de armazém.
Natália dos Santos Lopes	39	7386862, de 22 de Fevereiro de 2005, de Lisboa.	Operadora de distribuição.

Registados em 1 de Junho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 55/2005, a fl. 87 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Empresa do Bolhão, S. A. — Eleição em 20 de Maio de 2005 para o mandato de 2005-2007

Número	Nome	Idade	Categoria profissional	Local de trabalho
Efectivos:				
040	Serafim do Carmo Laranjeira Marques	52	Oficial impressor-litógrafo	Secção de Impressão, Maia.
064	Francisco Manuel Sousa Ribeiro	52	Oficial cort. punção	Sec. Cort./Acab., Maia.
094	Virgílio Mendes Garcia	43	Preparador de trabalho	Diversos, Maia.
Suplentes:				
037	José Manuel Oliveira do Vale	51	Oficial impressor-litógrafo	Secção de Impressão, Maia.
191	Armando Manuel Freitas da Costa	47	Condutor de empilhador	Diversos, Maia.

Registados em 8 de Junho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 62, a fl. 88 do livro n.º 1.

Comissão e subcomissões de trabalhadores do Banco BPI, S. A. — Eleição em 23 de Março de 2005 para o período de 2005-2008.

Comissão de Trabalhadores

António Oliveira Alves, bilhete de identidade n.º 2712053, do arquivo do Porto.
Doris Maria Gonçalves Frade, bilhete de identidade n.º 5156572, do arquivo de Lisboa.

José António Cabrita, bilhete de identidade n.º 2044275, do arquivo de Lisboa.
Martinho Gomes Ferreira, bilhete de identidade n.º 1688134, do arquivo do Porto.
Fernando Rodrigues C. Pais, bilhete de identidade n.º 5192712, do arquivo de Lisboa.
Augusto César F. Afonso, bilhete de identidade n.º 3315171, do arquivo de Lisboa.
José Manuel Nunes de Sousa, bilhete de identidade n.º 1248374, do arquivo do Porto.

Maria Fátima Boto Ribeiro Vinte e Um Deus, bilhete de identidade n.º 525629, do arquivo de Lisboa.
José Luís Santos Milício, bilhete de identidade n.º 2318166, do arquivo de Lisboa.
Crispim Adelino Silva Cerqueira, bilhete de identidade n.º 3700864, do arquivo de Lisboa.

Subcomissão de trabalhadores das Torres de Lisboa

João Manuel Cruz Churro.
Maria Céu Gonçalves Veloso Minhoto.
Miguel Gonçalves Segura Pereira.

Subcomissão de trabalhadores da Direcção Jurídica

Augusto Rodrigues Rufino.
Maria Fátima Silva Pereira.
José António Claro dos Santos.

Subcomissão de trabalhadores de Ponta Delgada — Município

José Nuno da Rosa Pereira de Sousa.

Registados em 2 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea s), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 88/2005, a fl. 88 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Dyn'aero Ibérica, S. A. — Eleição em 11 de Maio de 2005 para o triénio de 2005-2008

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Dyn'aero Ibérica, S. A., eleitos em 11 de Maio de 2005 para o triénio de 2005-2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005:

Efectivo — António João da Silva Linares, bilhete de identidade n.º 11569183, de 28 de Março de 2001, de Portalegre.

Suplente — Rosária da Silva Sombreiro Marques Lopes, bilhete de identidade n.º 7556126, de 21 de Março de 2003, de Portalegre.

Registados em 2 de Junho de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 11/2005, a fl. 2 do livro n.º 1.