



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Simoldes Plásticos, S. A. — Autorização de laboração contínua. 3232

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros 3233

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros 3234

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) — Revisão global 3235

— CCT entre a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração salarial e outras e texto consolidado 3255

— CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras 3273

— CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 3275

— ACT entre a REBOSADO — Reboques do Sado, L.^{da}, e outra e o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra 3296

— AE entre a Empresa Metropolitana Ligeiro de Mirandela, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário/CGTP-IN 3318

— AE entre a EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A. (ETI), e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Revisão global 3326

— AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia — Revisão global 3339

— AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras 3360

— AE entre a TROIAVERDE — Exploração Hoteleira e Imobiliária, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação 3363

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:
...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — SITNA — Alteração 3364
- Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — STAS — Rectificação 3364

II — Direcção:

- Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social — S. T. S. S. S. — Eleição de 24 a 28 de Junho de 2008 para o mandato de 2008-2011 3365
- SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Eleição em 17 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2011 3365
- Secretariado Nacional do Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE — Eleição em 31 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 3366
- Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — STAS — Rectificação 3367
- União dos Sindicatos de Viana do Castelo — Eleição em 13 de Junho de 2008 para o mandato do quadriénio de 2008-2012 3367

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- CNA — Confederação Nacional da Agricultura — Rectificação 3368

II — Direcção:

- Associação Portuguesa da Indústria de Refrigeração e Ar Condicionado — APIRAC — Eleição em 31 de Março de 2008 para o triénio de 2008-2010 3368

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Comissão de Trabalhadores da Amcor Flexibles Neocel — Embalagens, L.^{da} 3369
- Comissão de Trabalhadores da ENI — Electricidade Naval Industrial, S. A., que passa a designar-se por ENI — Gestão de Planos Sociais, S. A. — Alteração 3381

II — Eleições:

- Comissão de Trabalhadores da Construções Metálicas — SOCOMETAL, S. A. — Eleição em 10 de Julho de 2008 para mandato de dois anos 3381
- Comissão de Trabalhadores da Amcor Flexibles Neocel — Embalagens, L.^{da} — Eleição em 18 de Junho de 2008 para o biénio de 2008-2010 3381
- Comissão de Trabalhadores da Solvay Portugal, S. A. — Eleição em 11 e 12 de Junho de 2008 para o mandato de 2008-2010 3381
- Comissão e subcomissão de trabalhadores da Manutenção Militar — Eleição em 26 de Junho de 2008 para o mandato de três anos 3382
- Comissão de Trabalhadores da Estoril-Sol (III) Turismo, Animação e Jogo, S. A., e subcomissão de trabalhadores do Casino Estoril — Eleição em 2, 3 e 4 de Julho de 2008 para o mandato de três anos (2008-2011) 3382

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

I — Convocatórias:

- SKELT — Metalomecânica, S. A. 3383

II — Eleição de representantes:

- C. Santos, L.^{da} — Eleição em 27 de Junho de 2008 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008 3383

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.— Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Simoldes Plásticos, S. A. — Autorização de laboração contínua

A empresa Simoldes Plásticos, S. A., com sede na Rua do Comendador António da Silva Rodrigues, 165, Oliveira de Azeméis, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o acréscimo acentuado de encomendas consubstanciado em importantes projectos apresentados, cuja resposta, e considerando a ocupação total do parque de máquinas, só será possível mediante o recurso ao regime de laboração solicitado e, designadamente, à ocupação plena do período de fim-de-semana. Além disso, tal prolongamento permitirá a contratação de novos trabalhadores, contribuindo, por consequente, para um melhor desempenho da economia nacional.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, que laborarão aos sábados e domingos, serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia e Inovação;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Simoldes Plásticos, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais sitas na Rua do Comendador António da Silva Rodrigues, 165, Oliveira de Azeméis.

Lisboa, 24 de Junho de 2008. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVÉC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.

Nos termos e para 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 dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVÉC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxtil e outros, publicadas, as primeiras, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, e, as segundas, a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, 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.

Lisboa, 28 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVÉC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicadas, as primeiras, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, e, as segundas, a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a actividades do sector de vestuário, confecção e afins e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante.

Não foi possível efectuar o estudo de impacto da extensão. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2005, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções são 65 008 e que as retribuições médias de 44 130 trabalhadores das categorias com mais de 100 trabalhadores são inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição em 2,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As relações de trabalho na indústria de vestuário são, ainda, abrangidas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático dos Têxteis e outro, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8, de 29 de Fevereiro de 2008, e 15, de 22 de Abril de 2008. Considerando que, neste sector, tanto a ANIVÉC/APIV como a ATP representam empresas que empregam trabalhadores umas e outros em número muito significativo, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIVÉC/APIV, bem como as empresas não filiadas em qualquer destas associações em concorrência com a extensão das convenções celebradas pela ATP.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

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 convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, e 29, de 8 de Agosto de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Março de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca 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 Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, 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.

Lisboa, 28 de Julho de 2008. — 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 Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgam.

O Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários Pesca requereu a extensão das alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga que exerçam a sua actividade na área da convenção.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 248, dos quais 49 (19,8 %) auferem remunerações inferiores às convencionais, sendo que 10 (4 %) têm retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,48 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, prestações de conteúdo pecuniário como a indemnização pela perda de haveres em 2,27 %, o seguro de viagem em 2,47 %, o subsídio de refeição entre 2,04 % e 3,33 % e o seguro em caso de morte em 2,69 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas

las de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outros instrumentos de regulamentação colectiva, negociais e não negociais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral de cada empresa.

A extensão tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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 Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante não abrangidos por instrumentos de regulamentação de trabalho específicos, que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, pela FETESE — Fe-

deração dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como actividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e ou veterinários e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas filiados nas associações

sindicais outorgantes que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3 — O presente CCT pode ser denunciado ou objecto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respectiva vigência, conforme se trate de situações previstas no n.º 1 ou no n.º 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações têm 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.

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e enquadramento profissionais

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

1 — Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação e enquadramento profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2 — As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3 — As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

Cláusula 7.^a

Mobilidade funcional

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

2 — A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5 — Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — No caso do substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3 — Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no n.º 1, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, 15 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4 — Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO II

Do contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos VII a XIII do anexo II;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI do anexo II;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III do anexo II.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade

de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

Cláusula 11.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na lei.

3 — As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

4 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 12.^a

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 13.^a

Exercício funções em regime de comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2 — A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

CAPÍTULO III

Dos deveres laborais

Cláusula 14.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;
- m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros

de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT.
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

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

2 — A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposo em contravenção das garantias dos trabalhadores confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

CAPÍTULO IV

Da duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 20.^a, bem como os intervalos de descanso.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

3 — A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1 — Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível.

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a trinta minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2 — A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

1 — Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2 — Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista afectos à distribuição podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas b) e c) do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 — O acordo previsto no n.º 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a, «Subsídio de IHT», sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

Cláusula 22.^a**Descanso semanal e complementar**

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim-de-semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

Cláusula 23.^a**Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas a empresa terá de assegurar ou pagar o jantar.

7 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido doze horas.

Cláusula 24.^a**Limites de trabalho suplementar**

1 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as duzentas horas por ano.

2 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

Cláusula 25.^a**Trabalho suplementar — Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compen-

satório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.^a**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno que compreenda o período entre as 0 e as 5 horas e até ao limite total de onze horas.

3 — O trabalho nocturno será pago nos termos das cláusulas 54.^a, «Retribuição do trabalho nocturno», e 52.^a, «Retribuição de trabalho suplementar».

CAPÍTULO V**Local de trabalho e deslocações em serviço****Cláusula 27.^a****Local habitual de trabalho — Princípio geral**

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

Cláusula 28.^a**Deslocações e pagamento**

1 — A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das inerentes despesas.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria,

ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5 — Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a Administração Pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

6 — Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, n.º 2.

7 — O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, n.º 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a um dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

Cláusula 30.^a

Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufera.

Cláusula 31.^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, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela 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, a menos que tal se deva à

inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

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

4 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2 — Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3 — Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

Cláusula 34.^a**Duração do período de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

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

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

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

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

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

Cláusula 35.^a**Marcação do período de férias**

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.

3 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5 — A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.^a**Alteração de marcação do período de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas,

o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 37.^a**Violação do direito a férias**

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II**Feriados****Cláusula 38.^a****Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3 — São ainda considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III**Faltas****Cláusula 39.^a****Definição de falta**

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

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

Cláusula 40.^a

Tipos de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável 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 deste CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Às ausências resultantes do exercício da actividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

Cláusula 41.^a

Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 42.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.

2 — Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do n.º 2 da cláusula 40.^a, «Tipos de faltas», quando excedam o limite legal.

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por 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 da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Da retribuição e outras prestações pecuniáriasCláusula 45.^a**Definição de retribuição**

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

2 — A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a**Pagamento da retribuição**

1 — O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

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

Cláusula 47.^a**Retribuição mínima**

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do n.º 1 do anexo IV.

Cláusula 48.^a**Retribuição mista**

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2 — Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 49.^a**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de

permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para o limite de cinco diuturnidades fixado no n.º 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 50.^a**Subsídio de férias**

1 — A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio 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.

3 — O aumento de férias previsto no n.º 2 da cláusula 34.^a, «Duração do período de férias», não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 51.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores que se mantenham ao serviço em 31 de Dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de Novembro.

Cláusula 52.^a**Retribuição de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

3 — O acréscimo referido na alínea b) do n.º 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, n.º 2, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.^a, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 3 da cláusula 21.^a, «Isenção de horário de trabalho», é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, n.º 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

3 — O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VIII

Da disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 59.^a

Procedimento e prescrição

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se

mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5 — Para efeitos no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 61.^a

Certificado de trabalho

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao traba-

lhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO X

Maternidade e paternidade

Cláusula 62.^a

Princípio geral

Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

Cláusula 63.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionamentos estipulados pela lei.

2 — A trabalhadora, se o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade, desde que não haja prejuízo para o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 64.^a

Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do pai trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 65.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

3 — 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 cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

CAPÍTULO XI

Da formação profissional

Cláusula 66.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3 — As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 67.^a

Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de três anos.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito

de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 68.^a

Formação no local de trabalho

1 — A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção de formação;
- c) Objectivos da acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formadores;
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2 — Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

Cláusula 69.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicação entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 70.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

Segurança, higiene, e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta

aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — A duração de acções de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 72.^a

Saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão, directamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 73.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, excepto se tais medidas consubstanciarem, nos termos da lei, encargos desproporcionados para o empregador.

2 — Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3 — Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 74.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1 — As empresas, quando considerarem adequado, podem promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2 — Em complemento das acções de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas po-

derão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3 — As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4 — Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5 — Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6 — Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7 — Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Dos direitos sindicais

Cláusula 75.^a

Direito à actividade sindical

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 76.^a

Quotização sindical

1 — O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

CAPÍTULO XIV

Da interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em

representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

6 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 78.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

Cláusula 80.^a

Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a indústria farmacêutica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.^a

2 — Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

Cláusula 81.^a

Regras de transição e integração das categorias profissionais

1 — Com efeitos à data de entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas

categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCT (texto consolidado) publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004	Nova designação (CCT 2008)
Caixeiro-ajudante de 1. ^a , 2. ^a , 3. ^a	Operador de logística estagiário.
Caixeiro de 3. ^a	Operador de logística I.
Caixeiro de 2. ^a e conferente	Operador de logística II.
Caixeiro de 1. ^a	Operador de logística III.
Contínuo (menos de 1 ano)	Auxiliar administrativo (menos de um ano).
Contínuo (mais de 1 ano)	Auxiliar administrativo (mais de um ano).
Cobrador	Empregado de serviços externos.
Contabilista	Técnico de contabilidade.
Estagiário (EE) do 1.º, 2.º e 3.º ano	Assistente administrativo estagiário
Escriturário de 3. ^a	Assistente administrativo I.
Escriturário de 2. ^a	Assistente administrativo II.
Escriturário de 1. ^a	Técnico administrativo I.
Oficial de manutenção e conservação industrial.	Técnico de manutenção e conservação.
Operador de computador júnior e sénior).	Técnico de computador.
Programador	Técnico de informática.
Prospecor de vendas	Delegado comercial.
Secretário	Técnico de secretariado.
Vendedor	Técnico de vendas.
Vendedor especializado	Delegado comercial.

2 — Todas as categorias profissionais previstas no CCT, cuja versão consolidada está publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004, não previstas na tabela constante do número anterior nem no anexo II são extintas, e os trabalhadores ainda nelas inseridas serão classificados numa das categorias profissionais previstas no novo anexo II.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Assistente de atendimento e apoio ao cliente. — É o trabalhador que assegura, com o recurso a meios de comunicação e ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo,

nomeadamente, notas de encomenda e ou efectuando operações de *telemarketing*.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

Caixa. — É o trabalhador que tem à seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

Delegado comercial. — É o trabalhador que promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

Director de serviços. — É o trabalhador que organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

Director técnico. — É o trabalhador que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota. — Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica é classificado como director técnico-coordenador.

Distribuidor. — É o trabalhador que executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; pode, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador de armazém. — É o trabalhador que acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Embalador-encarregado. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Motorista. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

Operador de logística. — É o trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

Praticante. — É o trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenha uma actividade profissional de telefonista/recepcionista, de servente de armazém, de auxiliar administrativo ou de assistente de atendimento comercial.

Nota. — A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: praticante de telefonista/recepcionista.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente de armazém. — É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

Técnico de computador. — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa;

efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

Técnico especializado. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico estagiário. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

Técnico de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação. — É o trabalhador que instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de secretariado. — É o trabalhador que assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Telefonista/recepcionista. — 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 a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas

relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Director de serviços.
II	Chefe de serviços. Director técnico-coordenador.
III	Analista de sistemas. Director técnico. Técnico de contabilidade.
IV	Chefe de secção. Encarregado geral. Técnico especializado. Técnico de informática II. Tesoureiro.
V	Delegado comercial. Encarregado. Secretário de direcção. Técnico administrativo II. Técnico de informática I. Técnico estagiário.
VI	Técnico administrativo I. Técnico de manutenção e conservação. Caixa. Técnico de computador. Técnico de secretariado. Técnico de vendas.
VII	Assistente administrativo II. Empregado de serviços externos. Embalador-encarregado. Motorista de pesados. Operador de logística III.
VIII	Assistente administrativo I. Motorista de ligeiros. Assistente de atendimento e apoio ao cliente II. Operador de logística II.
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I. Ajudante de motorista. Distribuidor. Operador de logística I. Telefonista/recepcionista.
X	Assistente administrativo estagiário. Embalador de armazém (mais de um ano). Operador de máquinas (mais de um ano).
XI	Auxiliar administrativo (mais de um ano). Embalador de armazém (menos de um ano). Operador de logística estagiário. Operador de máquinas (menos de um ano).
XII	Auxiliar administrativo (menos de um ano). Servente de armazém. Trabalhador de limpeza.
XIII	Praticante.

ANEXO III**Evolução na carreira profissional****1 — Operadores de logística:**

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário.	Operador de logística I.	Completar um ano de permanência na categoria.
Operador de logística I.	Operador de logística II.	Completar três anos de permanência na categoria.
Operador de logística II.	Operador de logística III.	Completar quatro anos de permanência na categoria.

2 — Assistentes de atendimento e apoio ao cliente:

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar um ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I.

3 — Trabalhadores administrativos:

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário.	Assistente administrativo I.	Completar um ano de permanência na categoria.
Assistente administrativo I.	Assistente administrativo II.	Completar três anos de permanência na categoria.
Assistente administrativo II.	Técnico administrativo I.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
Técnico administrativo I.	Técnico administrativo II.	Progressão por mérito.

4 — Técnicos:

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário.	Técnico especializado.	Completar um ano na categoria de técnico estagiário.
Técnico de informática I.	Técnico de informática II.	Completar um ano na categoria de técnico de informática II.

ANEXO IV**Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária****1 — Tabela salarial:**

1.1 — Em vigor desde 1 de Outubro de 2007 até à data de publicação do CCT:

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)
I	Director de serviços.	1136,50
II	Chefe de serviços.	953,50
III	Analista de sistemas. Contabilista. Técnico de contas. Chefe de secção de produção. Chefe de secção de controlo analítico.	845,50
IV	Chefe de secção de escritório. Chefe de secção de propaganda médica. Chefe de secção de vendas. Encarregado geral de armazém. Encarregado geral de manutenção. Guarda-livros.	818

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)
IV	Programador de informática. Técnico. Tesorero. Tradutor.	818
V	Caixeiro-encarregado. Correspondente em línguas estrangeiras. Delegado de informação médica. Desenhador-projectista. Desenhador-projectista publicitário. Encarregado de sector (CC). Encarregado de sector (elect.). Encarregado de sector (metal.). Encarregado de sector (man. cons. ind.). Enfermeiro-coordenador. Fogoeiro-encarregado. Preparador técnico-encarregado. Prospector de vendas. Secretário de direcção. Técnico (est.). Vendedor especializado.	736

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)	Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)
VI	Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia . . Analista de 1. ^a Caixa Delegado de informação médica (estagiário) Educadora de infância Encarregado de refeitório de 1. ^a Enfermeiro Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras . . Oficial de manutenção e conservação industrial Operador de computador sénior. Operador mecanográfico Preparador técnico de 1. ^a Técnico de serviço social Vendedor	656,50	VIII	Cozinheiro (menos de três anos) Dispenseiro (menos de três anos) Desenhador (menos de três anos) Desenhador de arte finalista (menos de três anos). Electricista de alta tensão (pré-oficial) Electricista bobinador (pré-oficial) Embalador-encarregado Encarregado de lavandaria Encarregado de serviços auxiliares Escriturário de 3. ^a Estucador de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador de 2. ^a Maçariqueiro de 2. ^a Maquinista de força motriz de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Motorista de ligeiros Pedreiro de 2. ^a Perfurador-verificador (est.) Pintor de 2. ^a Pintor de veículos e máquinas de 2. ^a Preparador técnico (est.) Preparador técnico auxiliar Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	535
VII	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Costureira manual (encadernação). Canteiro de limpos e ou conservação de 1. ^a . . Cobrador Cozinheiro (mais de três anos). Desenhador (mais de três anos) Desenhador de arte finalista (mais de três anos) Dispenseiro (mais de três anos). Electricista de alta tensão (oficial). Electricista de baixa tensão (oficial) Electricista bobinador (oficial) Encadernador Encarregado de refeitório de 2. ^a Escriturário de 2. ^a Estucador de 1. ^a Fogoeiro de 1. ^a Litógrafo cortador de guilhotina Litógrafo fotógrafo. Litógrafo impressor Litógrafo montador Litógrafo transportador Lubrificador de 1. ^a Maçariqueiro de 1. ^a Maquinista de força motriz de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Operador de computador júnior. Operador mecanográfico (est.) Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador Pintor de 1. ^a Pintor de veículos e máquinas de 1. ^a Preparador técnico de 2. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador de 1. ^a Tipógrafo compositor. Tipógrafo impressor. Torneiro de 1. ^a	589,50	IX	Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano) Ajudante de motorista Caixeiro de 3. ^a Demonstrador. Debitador Auxiliar de laboratório. Electricista de baixa tensão (pré-oficial) Fogoeiro de 3. ^a Distribuidor Telefonista	479,50
			X	Ajudante ou chegador do 3.º ano (fog.) Ajudante de cozinha (mais de um ano) Auxiliar do 4.º ano (gráf.) Cafeteiro (mais de um ano) Cartonageiro (mais de um ano) Copeiro (mais de um ano) Costureiro(a) (mais de um ano) Dactilógrafo do 3.º ano Embalador de armazém (mais de um ano). . . . Embalador de produção (mais de um ano) . . . Empregado de balcão (mais de um ano) Empregado de refeitório (mais de um ano) . . . Engomadeira (mais de um ano) Estagiário do 3.º ano (EE) Guarda (mais de um ano). Jardineiro (mais de um ano). Lavadeira (mais de um ano). Operador de máquinas (mais de um ano) Vigilante (mais de um ano)	453
VIII	Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano) Analista auxiliar. Analista estagiário Afinador de máquinas de 2. ^a Caixeiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a (limpos e ou conservação) Conferente	535	XI	Ajudante de cozinha (menos de um ano). Ajudante ou chegador do 2.º ano (fog.) Auxiliar do 3.º ano (gráf.) Cafeteiro (menos de um ano). Caixeiro-ajudante do 3.º ano Contínuo (mais de um ano) Cartonageiro (menos de um ano). Copeiro (menos de um ano). Costureiro(a) (menos de um ano)	427,50

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)
XI	Dactilógrafo do 2.º ano	427,50
	Embalador de armazém (menos de um ano) . . .	
	Embalador de produção (menos de um ano) . . .	
	Empregado de balcão (menos de um ano)	
	Empregado de refeitório (menos de um ano) . . .	
	Engomadeira (menos de um ano)	
	Estagiário do 2.º ano (EE)	
	Guarda (menos de um ano)	
	Higienizador	
	Jardineiro (menos de um ano)	
	Lavadeira (menos de um ano)	
	Operador de máquinas (menos de um ano) . . .	
	Porteiro (mais de um ano)	
XII	Tirocinante do 2.º ano (TD)	(*)
	Vigilante (menos de um ano)	
	Ajudante ou chegador do 1.º ano (fog.)	
	Auxiliar do 2.º ano (gráf.)	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	
	Contínuo (menos de um ano)	
	Dactilógrafo do 1.º ano	
XIII	Estagiário do 1.º ano (EE)	(*)
	Porteiro (menos de um ano)	
	Servente de armazém	
	Tirocinante do 1.º ano (TD)	
XIV	Trabalhador de limpeza	(*)
	Ajudante do 4.º ano (electr.)	
	Auxiliar do 1.º ano (gráf.)	
XV	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	(*)
	Praticante do 4.º ano (CC; metal.)	
	Ajudante do 3.º ano (electr.)	(*)
XVI	Aprendiz do 4.º ano (gráf.)	
	Praticante de caixeiro do 3.º ano	
	Praticante do 3.º ano (CC; metal.)	(*)
XVII	Ajudante do 2.º ano (electr.)	
	Aprendiz do 3.º ano (gráf.)	
	Paquete (16/17 anos)	(*)
XVIII	Praticante de caixeiro do 2.º ano	
	Praticante do 2.º ano (CC; metal.)	
XIX	Ajudante do 1.º ano (electr.)	(*)
	Aprendiz do 1.º biénio (gráf.)	
	Paquete (14/15 anos)	(*)
XX	Praticante-caixeiro do 1.º ano	
	Praticante do 1.º ano (CC; metal.)	

(*) Valor a estabelecer de acordo com o regime legal do salário mínimo nacional.

1.2 — Em vigor desde o dia seguinte à publicação do CCT até 30 de Setembro de 2008:

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)
I	Director de serviços	1136,50
II	Chefe de serviços Director técnico-coordenador	953,50
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	845,50
IV	Chefe de secção Encarregado geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	818
V	Delegado comercial Encarregado	736

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)
V	Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	736
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	656,50
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	589,50
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	535
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista	479,50
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de um ano) . . . Operador de máquinas (mais de um ano) . . .	453
XI	Auxiliar administrativo (mais de um ano) . . . Embalador de armazém (menos de um ano) . . Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de um ano) . . .	427,50
XII	Auxiliar administrativo (menos de um ano) . . Servente de armazém Trabalhador de limpeza	427,50
XIII	Praticante	(*)

(*) Valor a fixar de acordo com o SMN (artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2 — Cláusulas de expressão pecuniária:

De 1 de Março a 30 de Setembro de 2008:

Cláusula 28.^a, «Deslocações em serviço» — € 11,70;

Cláusula 29.^a, «Viagens em serviço» — € 51,40;

Cláusula 49.^a, «Diuturnidades» — € 5;

Cláusula 53.^a, «Subsídio de refeição» — € 5,40;

Cláusula 56.^a, «Abono para falhas» — € 34.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 75 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 1 de Julho de 2008.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Gomes, presidente da direcção.

António Canaveira Paula de Campos, vice-presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDCES/UGT—Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 4 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, com o n.º 217/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras à convenção colectiva de trabalho entre a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — Esta CCT aplica-se em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 29,80.

7 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas nesta CCT serão acrescidas diuturnidades de € 32,50, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 2,60.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 52,20 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — € 13,50;

b) Alojamento e pequeno-almoço — € 32,50.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6.	1 057
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2.	917
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau 1-B e chefe de vendas.	811
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau 1-A e inspector de vendas.	750
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas.	700
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém.	656
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª.	605
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista.	561
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório.	545
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano.	446
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza.	426
12	Praticante e paquete.	(*) a)

(*) Aplicação do valor da retribuição mínima garantida.

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

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 11 de Abril de 2008.

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

José António Marques, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José António Marques, mandatário.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Antero Alves do Vale, vice-presidente.

Maria Teresa Correia Viana Ribeiro, mandatária.

Lista de sindicatos filiados na FEPACES

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 18 de Junho de 2008. — A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos dos números seguintes.

2 — Esta CCT aplica-se em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5 — Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

Motoristas — as habilitações exigidas por lei;

Cobreadores — idade de 21 anos e habilitações exigidas por lei;

Telefonistas — idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;

Contínuos e trabalhadores de limpeza — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Guarda e porteiro — idade de 21 anos e habilitações mínimas legais;

Paquete — idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade de 16 anos completos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo Regulamento da Carteira Profissional;

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima de 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis;

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

Aos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados;

Trabalhadores de comércio — idade de 15 anos e habilitações mínimas legais;

Vendedores — as condições exigidas por lei;

Ajudantes de motorista — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores;

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão;

c) 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 menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- 1) Admissão;
- 2) Mudança de carreira;
- 3) Nomeação;
- 4) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4);

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos 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 nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1) Estar ao serviço da empresa;
- 2) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4) Antiguidade na função anterior;

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

h) Sempre que o número de candidatas 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;

i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos

retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2 — Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3 — As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2 — A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros;

Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6 — Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos n.ºs 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal — Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Trabalhadores de escritório:

1 — Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 trabalhadores.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4 — O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

5 — Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes — os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza — os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;

c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

Profissionais de engenharia:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será dobrado em dois escalões (I-A e I-B) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A;

b) Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no escalão I-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos escalões I-A e I-B;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de terceiro-escriturário;

b) Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

c) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.^a, perfuradores-verificadores de 2.^a e operadores de máquinas de contabilidade de 2.^a, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3 — Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalha-

dor tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes da presente CCT e da lei;

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou

alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — No caso previsto na última parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2 — Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % se o trabalho for diurno;
- b) 125 % se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição, salário ou ordenado aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.^a

3 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3 — As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4 — As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferam comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, di-

versificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 29,80.

7 — Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas nesta CCT serão acrescidas diuturnidades de € 32,50, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 2,60.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

§ 1.º Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 52,20 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — € 13,50;

b) Alojamento e pequeno-almoço — € 32,50.

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

4 — Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de € 10 000, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 — A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de 18 meses.

6 — Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3 — Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período de tempo superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a**Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 25.^a****Descanso semanal e feriados**

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

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a**Férias — Princípios gerais e de duração**

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

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

4 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 30 dias de calendário de férias.

7 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

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

10 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

11 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a**Subsídio de férias**

1 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2 — No caso previsto no n.º 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a**Violação do direito de férias**

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a**Definição de faltas**

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

2 — No caso 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 completos de trabalho.

Cláusula 30.^a**Faltas justificadas**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

a) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente

doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros e enteados, padrastos e madrastras, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento, nomeadamente de avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos ou cunhados e ainda por morte de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

e) Por período não superior a três dias por ocasião do nascimento de filhos;

f) Pelos dias necessários para a prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino;

g) Quando pedido, até dois dias por mês;

h) Pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

i) Quando prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Doação de sangue a título gracioso durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;

l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que o mesmo faltou ao trabalho nos casos de doença ou acidente previstos na alínea a), desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência ou seguro, e nos da alínea g), bem como as faltas dadas ao abrigo da alínea h), que excedam o crédito estabelecido na cláusula 46.^a

3 — As faltas dadas por casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 31.^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 obrigatório, por doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de 15 dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respectiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

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

2 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias;

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspeção do Trabalho de violações da lei ou deste contrato;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de 12 meses.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional — Profissionais de engenharia

1 — As entidade patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1 — Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

5 — No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

a) Dispensa até uma hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozo de férias interpoladas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

Cláusula 42.^a

Mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer

outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;

c) Uma hora por dia, seguida ou interpolada, para aleitação dos seus filhos, sem perda de retribuição;

d) Direito a ir às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

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

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1 — A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realiza-

ção de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2 — A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

2 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4 — Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

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

6 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções dos sindicatos comunicação à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem

como daqueles que fazem parte de 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.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições desta CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3 — As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os actuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os actuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os actuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.^a

Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GROQUIFAR declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979, com as presentes alterações.

CAPÍTULO XIII

Deslocações

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

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

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1 — As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 2000 contos para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

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

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de

que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora, o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, sem escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e

efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Técnico de electrónica. — Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe

mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário. — O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

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

Prospecor de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

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

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

Vendedor. — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça, praticista. — Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar. — Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros encarregados.

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

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e 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.

Caixeiro. — Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor. — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente. — O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

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

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

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

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

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo

a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

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

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — É o Trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Guarda. — O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.º, 2.º e 3.º). — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanhã o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando

não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.º, 2.º ou 3.º, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios). — É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de 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) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgaes e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e equilibrabilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à pre-

cisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6.	1 057
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2.	917

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	811
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	750
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	700
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	656
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	605
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	561
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	545
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	446
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	426
12	Praticante e paquete	(*)

(*) Aplicação do valor da retribuição mínima garantida.

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

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 11 de Abril de 2008.

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

José António Marques, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José António Marques, mandatário.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Antero Alves do Vale, vice-presidente.

Maria Teresa Correia Viana Ribeiro, mandatária.

Depositado em 31 de Julho de 2008, a fl. 17 do livro n.º 11, com o n.º 215/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula preliminar

Alteração

No CCT celebrado entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, desde que inscritos nas organizações de agricultores representadas pela Confederação signatária, CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, nos termos do artigo 4.º dos estatutos, ou inscritos em organizações de agricultores representados pela Confederação signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 81 894 e de 31 644 respectivamente.

Cláusula 2.^a

Área

1 — O presente CCT aplica-se no território continental, excepto nos distritos, concelhos ou sectores em que se apliquem convenções colectivas de trabalho com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou os respectivos associados sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são os concelhos de Vila Real e de Grândola, os distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Beja, Évora e Portalegre e os sectores agrícolas excepcionados são abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários regantes e caça.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Abril de 2008 e serão revistas anualmente.

3 —

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,20 cada uma.

2 —

Cláusula 31.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,60 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 —

Cláusula 41.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 28 pelo exercício de funções de chefia.

2 e 3 —

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 —

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 8,80 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de € 2,80 para o pequeno-almoço.

ANEXO I

Categorias profissionais e definições de funções

Sapador florestal. — (Eliminado.)

.....

ANEXO II

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Médico veterinário Engenheiro técnico agrário Director-geral	875
2	Director de serviços Contabilista/técnico oficial de contas	824
3	Técnico de aquicultura Técnico de produção agrícola Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de turismo ambiental e rural Técnico florestal Técnico de processamento e controlo de qualidade Agente técnico agrícola	695
4	Técnico de contabilidade Chefe de oficina (apoio e manutenção) Chefe de secção	685
5	Técnico administrativo Técnico de secretariado Operador de inseminação artificial Secretário(a) de direcção	638
6	Encarregado (apoio e manutenção) Técnico de computador	618
7	Caixa Assistente administrativo Oficial electricista Oficial metalúrgico Oficial de carpintaria Operador de computador	547
8	Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	508
9	Motorista Oficial de construção civil	498
10	Adeagueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinário Caldeireiro Capataz agrícola Caseiro Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais Operador de máquinas de elevação e transporte	488

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
10	Operador da linha de engarrafamento Operador de linha de produção Tirador de cortiça amadia e empilhador Empregado de armazém	488
11	Fiel de armazém agrícola Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Podador Telefonista	482
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa . . . Ajudante de motorista Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos . . . Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores Espalhador de química Gadanhador Guarda de portas de água Guardador, tratador de gado ou campino Limpador de árvores ou esgalhador Motosserrista Ordenhador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça de falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de lagar Trabalhador de salinas Trabalhador de valagem	439
13	Ajudante de tratador, ajudante de guardador de gado ou de campino Carreiro ou almocreve Trabalhador horto-frutícola ou hortelão Trabalhador frutícola Trabalhador cunícola Trabalhador agrícola	432

Lisboa, 2 de Julho de 2008.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:

João Pedro Gorjão Cyrillo Machado, presidente da direcção.

Luís Miguel Correia Mira, secretário-geral.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação de:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 25 de Julho de 2008 — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Augusto Coelho Praça.

Depositado em 31 de Julho de 2008, a fl. 17 do livro n.º 11, com o n.º 210/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração à CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52523, e 52720), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)
- 2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Abril de 2008 e serão revistas anualmente.
- 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

CAPÍTULO VI

Cláusula 24.ª

Retribuições certas mínimas

- 1 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)
- 2 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

3 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário será atribuído um abono mensal de € 14,50, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

6 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

7 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

Cláusula 24.^a- A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,45 por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 11,50.

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

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial — 2008

(com efeitos a partir de 1 de Abril 2008)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista de sistemas	625
	Chefe de escritório	
	Chefe de serviços	
	Encarregado	
	Encarregado geral	
	Gerente comercial	
B	Assistente administrativo	572
	Caixeiro-chefe	
	Caixeiro encarregado	
	Chefe de compras	
	Chefe de equipa (electricista)	
	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de loja	
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	
	Guarda-livros	
	Inspector de vendas	
	Mestre ou mestra	
C	Operador fiscal caixa	563
	Programador	
	Secretária de direcção	
	Primeiro-caixeiro	
	Primeiro-escriturário	
	Acabador de móveis de 1. ^a	
	Ajudante mestre ou mestra	
	Assentador de revestimento	

Nível	Âmbito profissional	Salário
C	Caixa de escritório	563
	Caixeiro de praça	
	Caixeiro-viajante	
	Estagiário de programação	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Expositor-decorador	
	Fiel de armazém	
	Montador de móveis	
	Motorista de pesados	
	Oficial (electricista)	
	Oficial relojoeiro de 1. ^a	
	Operador de máquinas contabilidade	
	Operador mecanográfico	
	Operador de supermercado especializado	
	Promotor de vendas	
	Prospector de vendas	
D	Vendedor	523
	Vendedor especializado ou técnico vendas	
	Segundo-caixeiro	
	Segundo-escriturário	
	Acabador de móveis de 2. ^a	
	Conferente	
	Demonstrador	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial especializado (têxteis)	
	Operador de supermercado de 1. ^a	
	Perfurador-verificador	
E	Propagandista	490
	Recepcionista	
	Relojoeiro de 2. ^a	
	Terceiro-caixeiro	
	Terceiro-escriturário	
	Ajudante de motorista	
	Caixa de balcão	
	Cobrador	
	Contínuo	
	Guarda	
F	Oficial de costureira e bordadora especializada	435
	Oficial relojoeiro de 3. ^a	
	Operador de supermercado de 2. ^a	
	Porteiro	
	Pré-oficial (electricista)	
	Telefonista	
	Bordadora	
	Costureira	
G	Distribuidor	426
	Embalador	
	Estagiário do 2. ^o ano	
	Operador de máquinas	
	Repositor	
	Servente	
	Servente de limpeza	
H	Ajudante de relojoeiro	426
	Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano	
	Dactilógrafo do 3. ^o ano	
	Estagiário do 3. ^o ano	
	Operador ajudante de supermercado de 2. ^a	
I	Ajudante (electricista)	426
	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	
	Costureira de emendas	
	Dactilógrafo do 2. ^o ano	
	Estagiário do 2. ^o ano	426
	Operador ajudante de supermercado do 1. ^o ano	
	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	
	Dactilógrafo do 1. ^o ano	426
	Estagiário do 1. ^o ano	

Nível	Âmbito profissional	Salário
J, L, M	Ajudante têxtil Aprendiz electricista Paquete Praticante Praticante de relojoeiro	426

Nota. — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral) com a duração mínima de vinte horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 8 de Julho de 2008.

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

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.

José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.

José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.

José António Mendes Duarte, mandatário.

Pela ACRAL — Associação de Comércio e Serviços da Região do Algarve:

Luís Manuel Ferreira Melo Horta, mandatário.

Eduardo Jorge Pereira Peyroteu, mandatário.

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:

Paulo Manuel Duarte Pacheco, mandatário.

Jorge Artur Guimarães de Brito dos Santos, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52523, e 52720), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente Convenção entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Abril de 2008 e serão revistas anualmente.

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

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

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciante disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

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

9 — A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve(m) ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

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

Cláusula 3.^a

Substituição da CCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 5.^a

Comunicações à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 6.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical da empresa (CE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3 — A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — Aos trabalhadores que sejam directores das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remuneradas;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — 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.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula, «Garantias dos dirigentes sindicais».

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal face a actividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo dar-se conhecimento

à entidade patronal com antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A — profissionais do comércio:

a) Idade mínima de 15 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei, ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório de ensino secundário ou equivalentes;

b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Grupo B — trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares — só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) De 15 anos, para paquete;
- 2) De 18 anos, para trabalhadores de limpeza e contínuos;
- 3) De 18 anos, para porteiro, guarda ou vigilante.

Grupo C — telefonistas — idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D — cobradores:

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Admissão — 18 anos de idade.

Grupo E — profissionais de escritório — habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

Grupo F — motoristas — habilitações mínimas legais.

Grupo G — electricistas:

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Grupo H — têxteis:

1) As habilitações legais mínimas;

2) As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias; porém nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2 — No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3 — À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respectivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no n.º 2 desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

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

Cláusula 12.^a**Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4 — A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à do substituído previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias reconhecidas pela entidade patronal.

Cláusula 13.^a**Relações nominais**

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 14.^a**Quadro de pessoal****I — Trabalhadores do comércio:**

a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efectivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;

h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

II — Trabalhadores de escritório:**1:**

a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;

c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;

d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

III — Trabalhadores de armazém:

1 — Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém.

2 — Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém.

3 — Um fiel de armazém sempre que existam dez profissionais de armazém.

IV — Trabalhadores electricistas. — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

Cláusula 15.^a

Acesso automático

1 — O praticante de caixeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá, obrigatoriamente, a caixeiro-ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

3 — Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

4 — Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

5 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

6 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações mínimas exigíveis para os trabalhadores de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

7 — Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho referido no preâmbulo.

8 — O operador-ajudante de supermercado é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 e menos de 20 anos de idade.

9 — Operador de supermercado de 2.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

10 — O operador de supermercado de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.^a

11 — Operador especializado é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.^a

12 — O praticante de relojoeiro é o trabalhador admitido na profissão com menos de 18 anos de idade.

13 — O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos ou que, sendo praticante, atinja essa idade.

14 — O oficial relojoeiro de 3.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

15 — O oficial relojoeiro de 2.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.^a

16 — O oficial relojoeiro de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.^a

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve

ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;

i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentemente estabeleçam de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento do ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

Cláusula 18.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

Cláusula 19.^a**Transferência do trabalhador**

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V

Duração da prestação do trabalhoCláusula 20.^a**Horário de trabalho**

1 — Nos meses de Janeiro a Novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua actividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais.

No mês de Dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete

horas e meia para os de escritório; de qualquer modo o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa.

3 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório. Neste regime os trabalhadores folgarão dois dias por semana rotativamente.

4 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5 — Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

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

Cláusula 21.^a**Trabalho extraordinário**

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

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3 — A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4 — Por motivo de balanço e até ao limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 22.^a**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 22.^a-A**Trabalho em dias de descanso e feriados**

1 — O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

2 — Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — Não se considera trabalho nocturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no n.º 1 desta cláusula em empresas que adoptem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 24.^a

Retribuições certas mínimas

1 — As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2 — Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de € 14,50, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

Cláusula 24.^a- A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,45 por cada dia de trabalho efec-

tivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 25.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 26.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 11,50.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2 — Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 29.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — € 31,60;

Alojamento e pequeno-almoço — € 17,50;

Pequeno-almoço — € 2,20;

Almoço, jantar ou ceia — € 9,50.

Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2 — São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respectivos estabelecimentos e o de terça-feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respectivo concelho.

Cláusula 31.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a 22 dias úteis.

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

3 — Para efeito do disposto do n.º 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4 — O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão um período de férias correspondente dois dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 20 dias úteis.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

8 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

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

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

10 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.

2 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3 — Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 33.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro de 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 completos de trabalho.

3 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas c) e h) da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

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

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

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, companheiro, pai, mãe, sogro, padrasto, madrastra, filho(a) enteado(a) genro, nora, durante cinco dias;

e) Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a), bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;

f) Parto do cônjuge ou companheira, pelo período de cinco dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

h) Inspeção militar, nos dias em que esta se efectue;

i) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respectivas funções, durante o tempo indispensável;

j) Doação de sangue, durante o dia da doação;

k) Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

Cláusula 35.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2 — As faltas previstas nas alíneas b), c), d), e), f), g), h), i), j) e k) da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas não justificadas

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

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 34.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 37.^a

Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ou recusar ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

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 na categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;

d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) 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) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- f) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 41.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

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

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

Cláusula 42.^a

Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.^a

3 — A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade

do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

5 — 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.

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7 — Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 43.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não

existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 40.^a

Cláusula 44.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

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

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

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

Cláusula 45.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 46.^a

Falência ou insolvência

1 — A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

Cláusula 47.^a

Cessação ou interrupção de actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas no posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

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 que durar a amamentação;

No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;

A dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição;

O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;

Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;

As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares, da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 49.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

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

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades referidas nos n.º 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

Cláusula 51.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela caixa de previdência até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 52.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2 — Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até

estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3 — Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

Disporem de água canalizada;

Serem iluminadas e ventiladas;

Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;

Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

Repreensão;

Repreensão registada;

Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

Despedimento nas condições previstas neste contrato.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

CAPÍTULO XII

Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 56.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Constituição, funcionamento e deliberação

Constituição:

É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

Por cada representante efectivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;

Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

A identificação dos membros que constituem a comissão paritária terá de ser objecto de publicação no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;

A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Normas de funcionamento:

Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

Deliberações:

A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por esta CCT e aos trabalhadores;

As deliberações, devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 57.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 58.^a

Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos traba-

lhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

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

2 — *Servente*. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

3 — *Caixeiro-ajudante*. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

4 — *Distribuidor*. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

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

6 — *Operador de máquinas*. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

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

8 — *Repositor(a)*. — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda, procedendo à sua reposição em caso de falta.

9 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

10 — *Propagandista*. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes e depois da venda.

12 — *Conferente*. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta

e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

14 — *Vendedor*. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita as encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

Caixeiro-viajante, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

Caixeiro de praça, quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

Caixeiro de mar, quando se ocupa de fornecimento para navios.

15 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

18 — *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.

19 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

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

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas*. — É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22 — *Expositor e ou decorador*. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

24 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

25 — *Encarregado de loja*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras

e vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26 — *Operador de supermercado*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.^a

27 — *Montador de móveis*. — É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

28 — *Acabador de móveis*. — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

29 — *Assentador de revestimentos*. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou de paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

30 — *Operador fiscal de caixa*. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

II) Trabalhadores de escritório

1 — *Dactilógrafo*. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

3 — *Estagiário*. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

4 — *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário)*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara, os docu-

mentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de heranças, recibos, cartas, e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

5 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

6 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

7 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiavam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

8 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

9 — *Guarda-livros*. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências e preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

10 — *Estagiário de programação*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

11 — *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzidoras, intercaladoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o fun-

cionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

12 — *Perfurador-verificador*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificações numéricas ou alfanuméricas para registos de cartões, banda ou disco magnético.

13 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

14 — *Programador*. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

15 — *Secretário(a) de direcção*. — É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

16 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

17 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que sob direcção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

18 — *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilografados num ou mais idiomas estrangeiros.

19 — *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

20 — *Assistente administrativo(a)*. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

III) Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

1 — *Auxiliar ou servente de limpeza*. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2 — *Paquete*. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3 — *Guarda*. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

4 — *Porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações e receber correspondência.

5 — *Contínuo*. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, men-

sagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência.

IV) Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

V) Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

VI) Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

Categorias profissionais

a) *Mestre ou mestra*. — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

b) *Ajudante de mestre ou mestra*. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

c) *Oficial especializado*. — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

d) *Oficial*. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

e) *Costureira especializada*. — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

f) *Costureira*. — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

g) *Bordadora especializada*. — É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

h) *Bordadora*. — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

i) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

j) *Costureira de emendas*. — É a trabalhadora que de forma exclusiva efectua tarefas relativas às emendas de peça e de vestuário previamente confeccionadas.

l) Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois primeiros anos de tirocínio.

m) Ajudante. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

VIII) Trabalhadores electricistas

Definição de categorias

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefia de equipa. — É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes do superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

3 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

IX) Trabalhadores relojoeiros

1 — *Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Ajudante.* — É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

3 — *Relojoeiro reparador.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão

de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1 — Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

A — Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral.

B — Encarregado de loja, secretária de direcção, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, chefe de secção, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, caixeiro-encarregado, caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.

C — Estagiário de programação, operador de supermercado especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, operador de máquinas de contabilidade, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, expositor-decorador, vendedor, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor especializado ou técnico de vendas, operador mecanográfico, assentador de revestimentos, montador de móveis, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, acabador de móveis de 1.ª e oficial relojoeiro de 1.ª

D — Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, demonstrador, propagandista, recepcionista, perfurador-verificador e acabador de móveis de 2.ª, oficial relojoeiro de 2.ª e operador de supermercado de 1.ª

E — Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, contínuo, porteiro, telefonista, guarda, oficial relojoeiro de 3.ª e operador supermercado de 2.ª

F — Repositor, embalador, servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.

G — Estagiário do 3.º ano, dactilógrafo do 3.º ano e caixeiro-ajudante do 3.º ano, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado.

H — Estagiário do 2.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, caixeiro-ajudante do 2.º ano e auxiliar ou servente de limpeza.

I — Estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano e caixeiro-ajudante do 1.º ano.

J — Pacote do 4.º ano, praticante do 4.º ano e praticante de relojoeiro do 4.º ano.

L — Pacote do 3.º ano, praticante do 3.º ano e praticante de relojoeiro do 3.º ano.

M — Pacote do 2.º ano, praticante do 2.º ano e praticante de relojoeiro do 2.º ano.

N — Pacote do 1.º ano, praticante do 1.º ano e praticante de relojoeiro do 1.º ano.

2 — Trabalhadores rodoviários

C — Motorista de pesados.

D — Motorista de ligeiros.

E — Ajudante de motorista.

3 — Trabalhadores electricistas

A — Encarregado.

B — Chefe de equipa.

C — Oficial.

E — Pré-oficial

H — Ajudante.
L — Aprendiz.

4 — Trabalhadores têxteis

B — Mestre ou mestra.
C — Ajudante de mestre ou mestra.
D — Oficial especializado.
E — Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.

F — Costureira, bordadora, estagiário do 2.º ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.º ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).

H — Costureira de emendas.
J — Ajudante do 2.º ano.
L — Ajudante do 1.º ano
M — Praticante do 2.º ano.
N — Praticante do 1.º ano.

Enquadramento das profissões por níveis funcionais

Quadros superiores.	1.1 — Técnico de produção e outros	Chefe de serviços. Chefe de escritório.
	1.2 — Técnicos administrativos e do comércio	Analista de sistemas. Gerente comercial.
Quadros médios	2.1 — Técnicos de produção e outros	Programador.
	2.2 — Técnicos administrativos.	Chefe de secção.
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.	—	Encarregado de armazém. Caixeiro-encarregado. Chefe de vendas. Caixeiro chefe de secção. Chefe de compras. Inspector de vendas. Encarregado geral. Encarregado (elec.). Encarregado de loja. Mestre ou mestra. Chefe de equipa.
	4.2 — Administrativos, comércio e outros . . .	Assistente administrativo. Secretária de direcção. Guarda-livros. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Correspondente em línguas estrangeiras.
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).	4.2 — Produção	—
	5.1 — Administrativos.	Estagiário de programador. Escriturário. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico. Caixa de escritório.
		Caixeiro. Montador de revestimentos. Vendedor. Montador de móveis. Caixeiro viajante. Caixeiro de praça. Expositor-decorador. Fiel de armazém. Caixa de balcão. Operador de supermercado.
	5.2 — Comércio.	—
	5.3 — Produção	—
	5.4 — Outros	Motorista. Oficial especializado. Oficial. Costureira. Bordadora. Relojoeiro.
Profissionais qualificados	6.1 — Administrativos, comércio e outros . . .	Recepcionista. Dactilógrafo. Perfurador-verificador. Propagandista. Conferente. Demonstrador. Pré-oficial. Cobrador. Telefonista. Operador de máquinas.
Profissionais semiqualeificados.	6.1 — Administrativos, comércio e outros . . .	

Profissionais não qualificados (indiferenciados).	7.1 — Administrativos e outros	Contínuo. Servente. Porteiro. Distribuidor. Auxiliar ou servente limpeza. Embalador. Guarda. Repositor. Ajudante de motorista.
	7.2 — Produção	—
Estágio e aprendizagem	A.1 — Praticantes e administrativos	Estagiário. Paquete.
	A.2 — Praticantes da produção	Caixeiro-ajudante. Operador ajudante de supermercado. Praticante.
	A.3 — Praticantes da produção	Praticante relojoeiro. Estagiário (têxteis). Ajudante (electricista).
	A.4 — Aprendizizes da produção	Aprendiz (electricista).

ANEXO III

Quadro de densidades

1 — Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Numero de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A)	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
B)	-	-	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
C)	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
D)	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	5	6	6	6	7	7	7	7

A) Primeiro-caixeiro/operador especializado.

B) Segundo-caixeiro/operador de supermercado 1.^aC) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado 2.^a

D) Caixeiro-ajudante/operador-ajudante de supermercado.

Nota. — Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2 — Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Numero de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário . . .	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário . . .	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário . . .	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial — 2008

(com efeitos a partir de 1 de Abril 2008)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista de sistemas.	625
	Chefe de escritório.	
	Chefe de serviços.	
	Encarregado	
	Encarregado geral	
B	Gerente comercial	572
	Assistente administrativo.	
	Caixeiro-chefe	
	Caixeiro encarregado	
	Chefe de compras.	
	Chefe de equipa (electricista).	
	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Encarregado de armazém.	
	Encarregado de loja	
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.	

Nível	Âmbito profissional	Salário
B	Guarda-livros	572
	Inspector de vendas	
	Mestre ou mestra	
	Operador fiscal caixa	
	Programador	
	Secretária de direcção	
C	Primeiro-caixeiro	563
	Primeiro-escriturário	
	Acabador de móveis de 1.ª	
	Ajudante mestre ou mestra	
	Assentador de revestimento	
	Caixa de escritório	
	Caixeiro de praça	
	Caixeiro-viajante	
	Estagiário de programação	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Expositor-decorador	
	Fiel de armazém	
	Montador de móveis	
	Motorista de pesados	
	Oficial (electricista)	
	Oficial relojoeiro de 1.ª	
	Operador de máquinas contabilidade	
	Operador mecanográfico	
	Operador de supermercado especializado	
	Promotor de vendas	
D	Prospector de vendas	523
	Vendedor	
	Vendedor especializado ou técnico vendas	
	Segundo-caixeiro	
	Segundo-escriturário	
	Acabador de móveis de 2.ª	
	Conferente	
	Demonstrador	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial especializado (têxteis)	
E	Operador de supermercado de 1.ª	490
	Perfurador-verificador	
	Propagandista	
	Recepcionista	
	Relojoeiro de 2.ª	
	Terceiro-caixeiro	
	Terceiro-escriturário	
	Ajudante de motorista	
	Caixa de balcão	
	Cobrador	
F	Contínuo	435
	Guarda	
	Oficial de costureira e bordadora especializada	
	Oficial relojoeiro de 3.ª	
	Operador de supermercado de 2.ª	
	Porteiro	
	Pré-oficial (electricista)	
	Telefonista	
G	Bordadora	426
	Costureira	
	Distribuidor	
	Embalador	
	Estagiário do 2.º ano	
	Operador de máquinas	
	Repositor	
	Servente	
H	Servente de limpeza	426
	Ajudante de relojoeiro	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	
	Dactilógrafo do 3.º ano	
H	Estagiário do 3.º ano	426
	Operador ajudante de supermercado de 2.ª	
H	Ajudante (electricista)	426
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	

Nível	Âmbito profissional	Salário
H	Costureira de emendas	426
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário do 2.º ano	
	Operador ajudante de supermercado do 1.º ano	
I	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	426
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Estagiário do 1.º ano	
J, L, M	Ajudante têxtil	426
	Aprendiz electricista	
	Paquete	
	Praticante	
	Praticante de relojoeiro	

Nota. — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral) com a duração mínima de vinte horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 8 de Julho de 2008.

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

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.

José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.

José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.

José António Mendes Duarte, mandatário.

Pela ACRAL — Associação de Comércio e Serviços da Região do Algarve:

Luís Manuel Ferreira Melo Horta, mandatário.

Eduardo Jorge Pereira Peyroteu, mandatário.

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:

Paulo Manuel Duarte Pacheco, mandatário.

Jorge Artur Guimarães de Brito dos Santos, mandatário.

Depositado em 31 de Julho de 2008, a fl. 17 do livro n.º 11, com o n.º 216/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a REBOSADO — Reboques do Sado, L.ª, e outra e o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por uma parte, a REBOSADO — Reboques do

Sado, L.^{da}, e a TRANSRIO — Empresa de Transportes Sado, L.^{da}, que se dedicam ao exercício das actividades auxiliares dos transportes por água e, por outra, o SITE-MAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, e os trabalhadores ao serviço daquelas por este representados, cujas categorias profissionais constam do anexo 1 deste ACT.

2 — A área geográfica abrangida por este acordo colectivo de trabalho corresponde aos portos nacionais.

3 — Os empregadores abrangidos pelo presente acordo são dois e os trabalhadores são em número de 42.

4 — A quaisquer matérias não reguladas pelo presente Acordo, nomeadamente as referidas no artigo 541.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, será aplicável o disposto nesse Código.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor após a publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* nos termos legais.

2 — O clausulado geral do presente CCT vigorará por um período de 24 meses.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses.

4 — Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, a convenção colectiva, se não for denunciada, renova-se por iguais períodos.

5 — A denúncia poderá ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses, relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

6 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

2 — É vedado à empresa fixar até à idade legal de reforma um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

3 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por ela nos cinco anos anteriores à sua readmissão fica obrigada a contar, no tempo de antiguidade do trabalhador, o período anterior à rescisão.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 60 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 90 dias.

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

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, serviço militar e licença, com ou sem vencimento.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita a título provisório, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído, desde que o substituto tenha sido prevenido, de forma inequívoca e por escrito, da natureza provisória da prestação da actividade.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva, para todos os efeitos, a partir do dia da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se directamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes nos sindicatos.

2 — Sempre que os armadores recorram às escalas de embarque existentes nos sindicatos, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque à excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior o tripulante apresentará, obrigatoriamente, ao armador a credencial do sindicato respectivo.

4 — O armador poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque dos sindicatos.

Cláusula 7.^a

Definição profissional da categoria

As funções e categorias profissionais abrangidas por este ACT são as que se enumeram e definem no anexo 1.

Cláusula 8.^a

Acesso e promoção dos trabalhadores

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior observando-se a seguinte ordem de prioridade:

- Competência profissional;
- Antiguidade na categoria dentro da empresa;
- Antiguidade na empresa;

d) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2 — Só poderão desempenhar, na equipagem, as funções de mestre do tráfego local, os inscritos marítimos devidamente habilitados, com a carta de mestre, salvo os casos previstos na lei.

3 — Os marinheiros de 2.ª classe do tráfego local que tenham completado dois anos de serviço na profissão ascenderão automaticamente à categoria imediata.

4 — Só poderá desempenhar o cargo de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respectiva carta.

5 — Só poderão desempenhar as funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores da inscrição marítima do tráfego local e da respectiva carta de mestre, salvaguardando-se os casos pré-existentes a 1 de Março de 1984, que não satisfaçam estas condições.

Cláusula 9.ª

Formação profissional

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

a) Respeitar o disposto neste ACT quanto a habilitações escolares mínimas;

b) Dar preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;

c) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;

d) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente ACT e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

b) Tratar, com urbanidade, o trabalhador e, sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;

d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;

e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;

f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos, para que seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas

inerentes à actividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;

g) Instalar condições materiais nas unidades de produção, com vista ao convívio e bom ambiente social;

h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo I, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste ACT;

i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores, se estes o solicitarem por escrito à sua entidade patronal;

k) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

l) Fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, incluindo o gás, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

m) Conceder ao trabalhador um dia de folga em cada ano para que este possa tratar de assuntos da sua vida pessoal, desde que solicitado com a antecedência devida e sem prejuízo da actividade normal da empresa.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Dar estrito cumprimento ao presente ACT;

i) Aumentar a sua cultura, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Usar o equipamento de protecção e segurança que lhe for distribuído;

k) Não ingerir álcool em valor superior ao legalmente definido para os condutores de viaturas automóveis;

l) Sujeitar-se ao despiste do álcool de acordo com o anexo IV;

m) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

- n) Guardar sigilo profissional;
- o) Manter actualizados os documentos pessoais de identificação e restantes documentos obrigatórios de acordo com a legislação em vigor.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos neste ACT.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho de forma que, dessa modificação, resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e no presente ACT;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei e no presente ACT;
- e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente ACT;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente:

Delegados sindicais;
Comissões de delegados sindicais;
Comissões de delegados intersindicais.

Cláusula 13.^a

Transmissão do estabelecimento

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

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que

reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

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

Cláusula 14.^a

Cessaçao da actividade da embarcação

1 — Na cessação da actividade da embarcação a entidade patronal obriga-se a garantir a continuidade de emprego, nos seus quadros de mar ou terra, aos trabalhadores que assim o desejarem, salvo se existirem pressupostos para a cessação dos contratos nos termos legais.

2 — Se se verificar a hipótese da primeira parte do número anterior e se tal for necessário, a empresa obriga-se a promover as acções necessárias à reconversão do trabalhador para outras funções do quadro de mar ou de terra diferentes das que vinha desempenhando até aí.

3 — Aos trabalhadores que não aceitem a continuidade do emprego nos quadros de terra a entidade patronal pagará a importância correspondente à indemnização constante da cláusula 69.^a desde que o lugar em terra não seja compatível com as características das funções correspondentes à categoria profissional do trabalhador inscrito marítimo.

4 — Qualquer situação que se relacione com a cessação da actividade da embarcação não poderá ser consumada sem o conhecimento prévio do Sindicato.

Cláusula 15.^a

Fusão da empresa

Em caso de fusão prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de € 300 por cada trabalhador.

CAPÍTULO IV

Condições de prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Transmissão de ordens

As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto pelos meios mais adequados para o efeito sempre que possível atempadamente.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a

remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, acidente, serviço militar ou licença sem vencimento do substituído.

CAPÍTULO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 19.^a

Trabalho de menores — Princípio geral

Os responsáveis pela direcção da empresa e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

Cláusula 20.^a

Direitos especiais dos menores

É, em especial, assegurado aos menores o direito a não ser obrigado à prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 21.^a

Exames médicos

1 — 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.

2 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar 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.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 22.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar regularmente em embarcações registadas somente no tráfego local, considera-se local habitual de trabalho o local para onde foram admitidos, independentemente do porto de registo.

2 — Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho e por um período de tempo que não exceda os 90 dias.

3 — A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

4 — Quando a deslocação exceder 15 dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

Cláusula 23.^a

Navegação fora da barra até 6 milhas

No caso de uma embarcação de tráfego local ou duplo registo sair da barra até 6 milhas e voltar a entrar, os trabalhadores auferirão a remuneração a que têm direito sem qualquer acréscimo, e não será obrigatória a existência de seguro de viagem.

Cláusula 24.^a

Navegação costeira nacional e internacional

1 — Sempre que uma embarcação com registo de navegação costeira ou do alto ou com duplo registo (local, costeira e alto) tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora do porto de armamento, durante o tempo em que essa navegação ou prestação de serviços durar, os trabalhadores com a categoria de mestres ou maquinista terão direito a uma remuneração fixa diária de € 110 e os trabalhadores com a categoria de marinheiros terão direito a uma remuneração fixa de € 80 e com referência a um período de vinte e quatro horas.

2 — As diárias fora do porto de armamento para os efeitos do número anterior, serão apuradas em cada vinte e quatro horas, por períodos unitários de doze horas, correspondendo a remuneração de cada doze horas respectivamente € 55 e € 40.

3 — No caso de uma embarcação sair para fora de portos, em viagens costeiras nacionais ou internacionais, o trabalhador que, cumulativamente às funções inerentes à sua categoria, desempenhar a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, ao recebimento da quantia de € 10.

4 — Nas estadias noutra porto, que não o de armamento os trabalhadores terão de assegurar a manutenção e segurança da embarcação, devendo para tal ficar a bordo um mínimo de trabalhadores exigido para o efeito.

5 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de € 18 700 por cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

Cláusula 25.^a

Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2 — No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 69.^a deste ACT.

Cláusula 26.^a**Falecimento do pessoal deslocado**

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transporte a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalhoCláusula 27.^a**Horário de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior ao já praticado, o horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT, será de oito horas diárias e de quarenta horas semanais.

2 — O horário normal de trabalho semanal processar-se-á preferencialmente de segunda-feira a sexta-feira, das 8 às 12 e das 13 às 17 horas, salvo para trabalhadores que pratiquem horários diferentes.

3 — Se a hora de almoço (das 12 às 13 horas) não for respeitada, a entidade patronal ficará obrigada ao pagamento de uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito de se respeitar, para o almoço dos trabalhadores, sempre que possível, a hora imediatamente a seguir (das 13 às 14 horas).

4 — A empresa, quando em laboração contínua, poderá adoptar o regime de turnos, nos termos deste ACT.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos que forem chamados a prestar serviço nos dias de folga, terão de ter, obrigatoriamente, o horário que teriam a seguir a essa folga, caso a gozassem normalmente.

6 — Para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior, deverá a entidade patronal interessada elaborar a composição dos respectivos turnos, ouvido o sindicato, remetendo-os, acompanhados do parecer daquele, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para efeitos de aprovação.

Cláusula 28.^a**Trabalho suplementar**

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

2 — Considera-se prolongamento quando o trabalhador prolongue o seu horário normal de trabalho para além das 17 horas e antecipação quando o trabalhador é convocado, após a saída do local de trabalho, para retomar as suas funções.

3 — O trabalho suplementar implicará o recebimento de horas extraordinárias, de acordo com as condições que se discriminam:

a) Sempre que o trabalhador preste serviço de segunda-feira a sexta-feira, entre as 17 e as 20 horas, o trabalho será remunerado consoante o número de horas prestadas;

b) Sempre que o trabalhador preste serviço de segunda-feira a sexta-feira, das 20 às 0 horas, ser-lhe-ão remuneradas quatro horas de trabalho;

c) Sempre que o trabalhador preste serviço de segunda-feira a sexta-feira, sábados, domingos e feriados das 0 às 6 horas, ser-lhe-ão remuneradas seis horas de trabalho;

d) Sempre que o trabalhador preste serviço de segunda-feira a sexta-feira, das 6 às 8 horas, ser-lhe-ão remuneradas duas horas de trabalho, a não ser que o trabalho seja prestado entre as 7 e as 8 horas, caso em que lhe será paga uma hora;

e) O trabalho suplementar prestado durante sábados, domingos e feriados fora do período referido na alínea c) será sempre remunerado por um período de cinco horas qualquer que seja o período de tempo de trabalho suplementar prestado, a menos que ultrapasse as cinco horas, caso em que as horas seguintes serão remuneradas hora a hora.

4 — Entre o final do período de trabalho e o início do período de trabalho seguinte deverá mediar um espaço de tempo igual ou superior a três horas.

5 — É considerado tempo de trabalho, portanto pago como suplementar quando ocorra fora do período normal de trabalho, o tempo em que os tripulantes aguardem na embarcação condições hidrográficas ou outras favoráveis à navegabilidade das embarcações.

6 — Se, após ser convocado para trabalhos suplementares, entre as 0 e as 8 horas ou aos sábados, domingos e feriados, vier a ser dispensada a presença do trabalhador em virtude do cancelamento ou alteração do serviço, a entidade patronal pagar-lhe-á o equivalente a duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 29.^a**Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar efectivamente trabalhadas.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes ao respectivo vencimento.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 30.^a**Dispensa de prestação de serviços suplementares**

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

a) Frequência de estabelecimento de ensino;

b) Participação na vida sindical, de acordo com a lei, representação de trabalhadores em comissões ou em instituições de previdência;

- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de 30 dias após a licença de luto.
- e) Idade do trabalhador inferior a 18 anos.

Cláusula 31.^a**Trabalho por turnos**

Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, de rotação contínua ou descontínua.

CAPÍTULO VIII

RetribuiçãoCláusula 32.^a**Retribuição do trabalho**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste ACT, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — As remunerações base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por este ACT, são as constantes do anexo II.

3 — A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, o subsídio de turno, quando existir, o subsídio de nivelamento, o subsídio de gases o subsídio de máquinas superiores a 600 HP, o subsídio (ou abono) de refeição, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por este ACT.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 33.^a**Tempo e forma de pagamento**

1 — A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional dos trabalhadores.

2 — Para efeito de faltas, aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(Remuneração\ base\ mensal + S) \times 12}{Período\ normal\ de\ trabalho \times 52}$$

sendo:

S — os subsídios a que o trabalhador tenha direito, por: diuturnidades; subsídios de turno; subsídios de gases; subsídio de condução de embarcações com potência instalada superior a 600 HP e subsídio de nivelamento.

3 — O pagamento deve ser efectuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, para além do período normal de trabalho diário, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário nos termos deste ACT.

Cláusula 34.^a**Documento de pagamento**

A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual conste o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 35.^a**Diuturnidades**

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

Cláusula 36.^a**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 4,80 por cada dia de trabalho.

2 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petroleiros e por esse motivo os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço — € 1,86 (desde que tenha prestado trabalho em período anterior ininterrupto até o horário do pequeno almoço);

b) Almoço — € 6;

c) Jantar — € 6;

d) Ceia — € 1,86.

3 — Consideram-se como horas de refeição, seus início e termo:

a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 8 horas;

b) Almoço — entre as 12 e as 13 horas;

c) Jantar — entre as 20 e as 21 horas;

d) Ceia — entre as 0 e as 3 horas.

4 — Todos os trabalhadores que em prestação de trabalho extraordinário atinjam os horários previstos no n.º 3 desta cláusula terão direito a uma subvenção igual aos valores previstos nas alíneas a), b), c) do n.º 2, independentemente do previsto no n.º 1.

5 — O subsídio previsto no n.º 2 não será devido sempre que:

a) A entidade patronal forneça a alimentação;

b) Em terra, junto do cais, exista refeitório.

6 — Ficam salvaguardados todos os regimes preexistentes e mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 37.^a**Subsídio de disponibilidade**

1 — O regime de disponibilidade determina que o trabalhador se encontra disponível para prestar trabalho normal ou suplementar em qualquer horário diurno ou nocturno de qualquer dia da semana.

2 — Para se considerar em regime de disponibilidade o trabalhador deve manifestar essa vontade por escrito após ser para tal interpelado pela sua entidade patronal.

3 — Os trabalhadores em regime de disponibilidade efectiva têm direito a um subsídio mensal de 5 % sobre a remuneração base.

4 — O subsídio de disponibilidade não se integra no conceito de retribuição base e pode o seu pagamento ser cancelado sem quaisquer consequências se, por vontade do trabalhador ou da sua entidade patronal, deixar de se verificar a situação de disponibilidade.

Cláusula 38.^a**Subsídio de transporte**

Quando o local habitual de trabalho se situe em Santa Catarina, e caso não seja assegurado pela respectiva entidade patronal transporte desde o centro da cidade de Setúbal até ao referido local, será pago a título de subsídio de transporte a quantia mensal de € 2,50 por dia de trabalho efectivo.

Cláusula 39.^a**Subsídio de gases**

Todo o pessoal de máquinas tem direito a um subsídio de 10 %, calculado sobre a remuneração do profissional maquinista de mais elevada categoria a bordo de cada embarcação, a título de compensação enquanto trabalhar em serviços ou ambientes insalubres, tóxicos ou depauperantes.

Cláusula 40.^a**Nivelamento**

Para nivelamento de remunerações entre os maquinistas práticos e os mestres do tráfego local das embarcações motorizadas, será garantida a estes uma retribuição base não inferior à auferida por aqueles na embarcação considerada praticada pela empresa, acrescida do subsídio de 10 %.

Cláusula 41.^a**Embarcações com máquinas superiores a 600 HP**

1 — Os maquinistas práticos que conduzam máquinas de potência superior a 600 HP e durante o tempo que exerçam tais funções terão direito a um subsídio de 20 % sobre o valor da remuneração base praticada, que será também devido quando em prestação de trabalho suplementar.

2 — Os mestres do tráfego local das embarcações com máquinas superiores as 600 HP, têm direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração base durante o tempo em que exercerem tais funções, o qual fará parte integrante da sua retribuição mensal.

Cláusula 42.^a**Subsídio de turno e por trabalho nocturno**

1 — Os trabalhadores que prestarem serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25 % da retribuição base.

2 — Quando, por conveniência da entidade patronal, os trabalhadores mudarem de turno antes do dia do seu descanso semanal terão direito a um subsídio de 50 %, calculado na base da remuneração praticada, somente enquanto permanecerem naquele turno e até ao dia de descanso semanal.

Cláusula 43.^a**Remuneração do trabalho suplementar e dos serviços de amarração**

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função dos seguintes critérios:

O valor da hora extra será pago de acordo com o anexo II;

O valor da hora extra, correspondente ao trabalho prestado em terra, será pago de acordo com o anexo II;

Os serviços de amarração só serão remunerados, e nesse caso, de acordo com o anexo II, se forem desenvolvidos fora do horário normal de trabalho.

2 — Para efeitos do pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível, sem prejuízo do previsto no n.º 3 deste artigo.

3 — Após a primeira hora, as restantes só são contabilizadas como hora se ultrapassarem os trinta minutos.

Cláusula 44.^a**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, e feriados**

O trabalho prestado em dias de descanso semanal, e feriados será remunerado de acordo com as condições do anexo II.

Cláusula 45.^a**Subsídio de Natal**

1 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição efectiva praticada.

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da cessação, o trabalhador tem sempre direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — Os trabalhadores que, na referida época, não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO IX**Suspensão de prestação do trabalho****Cláusula 46.^a****Descanso semanal e descanso complementar**

O descanso semanal e semanal complementar para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é o sábado e o domingo, respectivamente.

Cláusula 47.^a**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São também feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

Cláusula 48.^a**Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período de 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

3 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço.

4 — Para os efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

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

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

6 — Para os efeitos do número anterior, são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

7 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 49.^a**Aquisição do direito a férias**

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 50.^a**Marcação do período de férias**

1 — O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Cláusula 51.^a**Cumulação de férias**

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 52.^a**Violação do direito a férias**

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das

cláusulas anteriores pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorra, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e respectivo subsídio.

3 — O regime previsto nos números anteriores é extensivo a todos os trabalhadores com direito a férias designadamente os contratados a prazo.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeito de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 55.^a

Faltas — Definição de faltas

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

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à entidade patronal logo que possível.

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, sem prejuízo de férias e da antiguidade, as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista, inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

h) As dadas por candidatura a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São consideradas faltas não justificadas todas as não previstas no número anterior.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Sem prejuízo de outras previsões da lei, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do n.º 1 quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

5 — Nos casos previstos na alínea h) do n.º 1, 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.

6 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

7 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por 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 da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

8 — Nos casos previstos no número um, a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 57.^a**Faltas não justificadas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

Cláusula 58.^a**Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

Cláusula 59.^a**Regresso do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO X**Causas de extinção do contrato de trabalho****Cláusula 60.^a****Da cessação do contrato**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 61.^a**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha 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 62.^a**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

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

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

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

Cláusula 63.^a**Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre do processo disciplinar, a elaborar nos termos da presente convenção.

3 — 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.

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

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

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

Cláusula 64.^a

Cessaçã do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

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

Cláusula 65.^a

Cessaçã do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada 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 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que pretenda desvincular-se antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior

a seis meses, ou de 15 dias, se o contrato for de duração inferior.

3 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

4 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição de base e às diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

5 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 66.^a

Consequência do despedimento ilícito

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto este regime mais de uma vez.

Cláusula 67.^a

Compensação

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na cláusula 69.^a, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2 — Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

4 — Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

Cláusula 68.^a

Reintegração

1 — O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 — Em caso de empresas que não empreguem mais de 10 trabalhadores, o empregador pode opor-se à reintegra-

ção se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3 — O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o fundamento justificativo da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

Cláusula 69.^a

Indemnização por despedimento

1 — Em caso de despedimento efectuado pela empresa que venha a ser declarado ilícito, pode o trabalhador, em substituição da reintegração, optar por uma indemnização, nos seguintes termos:

a) Um mês de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção, se o trabalhador tiver menos de quatro anos de antiguidade na empresa;

b) Um mês e meio de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção se o trabalhador tiver mais de quatro anos de actividade na empresa;

c) Em qualquer caso, a indemnização não poderá ser inferior a três meses de retribuição de base e diuturnidades.

2 — Caso a oposição à reintegração nos termos da cláusula 68.^a seja julgada procedente e o trabalhador tenha mais de 15 anos de antiguidade na empresa, a indemnização corresponderá a dois meses de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção.

3 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização não poderá, em qualquer caso, ser inferior a seis meses de retribuição de base e diuturnidades.

Cláusula 70.^a

Disciplina

Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção ficam sujeitos, para efeitos disciplinares, ao Regulamento de Inscrição Marítima (RIM), ao Regulamento Geral das Capitánias e à demais legislação aplicável.

Cláusula 71.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por esta convenção.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano contado a partir do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 72.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — O procedimento disciplinar, a aplicação de sanções e as consequências da aplicação de sanções abusivas, em tudo o que não estiver especialmente previsto nesta convenção, é regulado pelo disposto na legislação aplicável.

Cláusula 73.^a

Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa o empregador comunica, 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 imputados.

2 — Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

Cláusula 74.^a

Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe o prazo a que se refere a cláusula 71.^a, n.º 2, desde que, mostrando-se aquele procedimento 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.

Cláusula 75.^a

Resposta à nota de culpa

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.

Cláusula 76.^a**Instrução**

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audiência de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem de mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 da cláusula 73.^a, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 77.^a**Decisão**

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são 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 3 da cláusula 76.^a, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem os mesmos referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuïrem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 73.^a, às associações sindicais.

Cláusula 78.^a**Suspensão preventiva do trabalhador**

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador, por escrito, justifique que, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 79.^a**Despedimento colectivo**

1 — O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de proceder ao despedimento.

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

a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;

b) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Indicação dos critérios que servem de base para a 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 na cláusula 69.^a

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, 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 cinco dias úteis contados a partir da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

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

Cláusula 80.^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 ao empregador o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Cláusula 81.^a**Denúncia**

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação.

Cláusula 82.^a**Compensação**

1 — O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — A compensação a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição de base e diuturnidades.

4 — Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

Cláusula 83.^a

Informações e negociações

1 — Nos 10 dias posteriores à data da comunicação prevista n.º 1 ou 5 da cláusula 80.^a, tem lugar uma fase de informações 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 procedimento de despedimento colectivo vierem a adoptar-se as medidas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, aos trabalhadores abrangidos não se aplica o disposto nos 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.

4 — O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem, cada qual, fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

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

Cláusula 84.^a

Intervenção do ministério responsável pela área laboral

Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral participam no processo de negociação previsto na cláusula 83.^a com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 85.^a

Decisão

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 20 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 1 ou 5 da cláusula 80.^a, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

2 — Na data em que for expedida aos trabalhadores a decisão de despedimento, o empregador deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área

laboral a acta a que se refere o n.º 5 da cláusula 83.^a, bem como um mapa, mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

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

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 5 da cláusula 83.^a, o empregador, para os efeitos do referido no n.º 2 da presente cláusula, deve enviar justificação daquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Cláusula 86.^a

Despedimento por extinção do posto de trabalho

1 — A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2 — Os requisitos, procedimentos e direitos dos trabalhadores despedidos por extinção do posto de trabalho regulam-se pelo disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 87.^a

Despedimento por inadaptação

1 — Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e a saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

3 — Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

4 — Os requisitos, procedimentos e direitos dos trabalhadores despedidos por extinção do posto de trabalho regulam-se pelo disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança

Cláusula 88.^a

Reconversão de trabalhadores incapacitados

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado

para o trabalho, a respectiva entidade patronal diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 89.^a

Assistência

As entidades patronais abrangidas por este ACT, com mais de duzentos trabalhadores no seu quadro permanente, obrigam-se a manter um posto médico dirigido por um clínico da empresa, com serviço de enfermagem permanente.

Cláusula 90.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1 — Por falecimento do trabalhador todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — Todo o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de € 21 000, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

Cláusula 91.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene, observando o respectivo regulamento anexo a este ACT (anexo III) e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 92.^a

Refeitório

As entidades patronais abrangidas por este ACT com mais de 100 trabalhadores no seu quadro permanente representados pelo sindicato outorgante devem manter, sempre que possível, um serviço de refeitório para todos os trabalhadores ao seu serviço, participando nas despesas das refeições. Estas devem ser constituídas, pelo menos, por sopa, pão, vinho em dose moderada ou leite, prato de carne ou de peixe e doce ou fruta.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária e disposições gerais

Cláusula 93.^a

Comissão paritária — Constituição e competência

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 ACT e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes podem fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, sem direito de voto

nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelos sindicatos e pelo armador.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste ACT.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 94.^a

Definição de embarcação motorizada

1 — Consideram-se motorizadas todas as embarcações que se movam por meios próprios ou que, por existência de motores a bordo, tenham trabalhadores representados pelo SITEMAQ.

2 — Para os efeitos previstos na cláusula 41.^a considera-se o HP a potência instalada na casa das máquinas. Será o somatório de máquinas propulsoras mais as auxiliares.

Cláusula 95.^a

Serviço de amarração

A qualquer trabalhador, é permitido efectuar serviços de amarração do navio ao cais, o qual será remunerado na situação prevista na cláusula 43.^a e de acordo com o anexo v.

Cláusula 96.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Entende-se que o presente ACT é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que a regulamentação existente, nomeadamente o CCT do sector.

2 — Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordadas anteriormente a nível de empresa entre a entidade patronal e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

Cláusula 97.^a

Multas

O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste ACT constitui violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

Cláusula 98.^a

Os serviços de amarração

Os serviços de amarração serão regulados de acordo com o anexo v.

ANEXO I

Definição e funções do pessoal de convés

Disposição comum a todas as categorias profissionais

Para além do conteúdo funcional de cada categoria profissional, todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT devem, quando for caso disso:

a) Manter limpo e conservar o arranjo interior e exterior das embarcações, das cintas para cima, sendo da responsabilidade de cada um a limpeza dos seus aposentos;

b) Colaborar em manobras e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho;

c) Fazer a manutenção das embarcações a seco e a nado.

Contramestre. — É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

d) Conservar e movimentar os sobresselentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;

e) Recepcionar e conferir os materiais;

f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;

g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro; e

h) Quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto

Mestre encarregado do tráfego local. — Os mestres encarregados de tráfego local exercem, em geral, as suas funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações de tráfego local, podendo desempenhar, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Coordenar o aprovisionamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações e que forem solicitados pelos respectivos mestres;

b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre aquelas e os serviços de terra;

c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas;

d) Colaborar com os respectivos mestres das embarcações em manter legalizada toda a documentação de bordo;

e) Colaborar na realização das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

f) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação em vigor;

g) Promover a colocação e garantir o aprovisionamento e manutenção de equipamento de bem-estar a bordo, conducente à constante melhoria das condições do ambiente de trabalho das tripulações.

Mestre do tráfego local. — 1 — É o trabalhador responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente:

a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;

b) Manter a disciplina e obediência a bordo;

c) Zelar pela conservação da embarcação;

d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Velar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e desta convenção;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito o modo como decorrem os serviços efectuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e a embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

2 — Após recebidas ordens para prolongamento do serviço extraordinário, compete obrigatoriamente ao mestre, após a entrada a bordo num espaço máximo de quinze minutos, dar conhecimento das mesmas a todos os membros da tripulação.

Marinheiro do tráfego local. — 1 — É o trabalhador que auxilia o mestre em todas as suas tarefas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos provisórios.

2 — Executa os serviços segundo as ordens do mestre, desde que estas estejam em conformidade com a legislação marítima em vigor aplicável e o ACT.

3 — Proceder a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação.

4 — Atraca e desatraca, amarra e desamarra as embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local. — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro do tráfego local em todas as suas tarefas que a esses incumbem na embarcação onde presta serviço.

Definição e funções do pessoal de máquinas

A) Secção de máquinas

A secção de máquinas é compreendida pelo conjunto de trabalhadores do mar profissionalmente qualificados para satisfazer as necessárias funções que visam assegurar o normal movimento propulsor de qualquer unidade marítima e das suas máquinas auxiliares e os instrumentos acessórios, com exclusão da aparelhagem de radiocomunicações e dos demais auxiliares de navegação.

B) Maquinistas práticos

1 — Definição legal — são maquinistas práticos os considerados profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança em conformidade com o RIM.

2 — Promoção — a promoção profissional dos maquinistas práticos deve obedecer ao estipulado no RIM.

3 — Categorias profissionais — os maquinistas práticos da marinha mercante agrupam-se nas seguintes categorias:

Maquinista prático de 1.^a classe;
Maquinista prático de 2.^a classe;
Maquinista prático de 3.^a classe.

4 — Funções a desempenhar — à secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático de 1.^a classe quando exerça o lugar de chefia da secção:

a) A manutenção e a conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controlo, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;

b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas de produção e de distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, de instalações de água doce, de água do mar e de esgotos;

c) O entupimento de ralos de esgotos dos porões e de outras zonas de carga ou mantimentos e ainda das instalações sanitárias só terá a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

Ao maquinista prático de 2.^a classe compete:

a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.^a classe são as mesmas que são atribuídas ao maquinista prático de 1.^a classe;

b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

c) Colaborar na planificação, no controlo e na execução das reparações, das beneficiações e da experiência de todas as máquinas, nomeadamente as constantes da distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.^a classe;

d) Colaborar com o maquinista prático de 1.^a classe na elaboração e na actualização de inventários, sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;

e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas à actividade da secção de máquinas;

f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.^a classe, zelando pelo cumprimento das ordens e das instruções dele transmitidas ou recebidas.

Ao maquinista prático de 3.^a classe compete:

a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução das instalações da casa de máquinas e pela actividade e pela disciplina do pessoal integrado nos quartos;

b) Colaborar na planificação, no controlo e na execução das reparações, das beneficiações e da experiência de todas as máquinas, dos aparelhos e das instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes da distribuição de tarefas segundo as instruções dos maquinistas práticos de 1.^a ou de 2.^a classes;

c) Colaborar com o maquinista prático de 1.^a classe ou com o maquinista prático de 2.^a classe na elaboração e na actualização de inventários dos sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe forem distribuídos;

d) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem distribuídas pelos maquinistas práticos de 1.^a e 2.^a classes e relativas à actividade da secção de máquinas;

e) Considerar-se, para todos os efeitos, um principal colaborador do maquinista prático de 2.^a classe e, por sua vez, considerarem-se ambos colaboradores do maquinista prático de 1.^a classe, zelando pelo cumprimento das ordens e das instruções por ele transmitidas.

C) Maquinista prático

O maquinista prático quando em missão de chefia da secção de máquinas tem por dever ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor interpretação e o cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas, a segurança do navio e do respectivo equipamento, a eficácia e a prontidão na execução das operações e as condições de protecção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e da clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e da objectividade dos seus controlos e acção coordenadora.

D) Ajudante de maquinista

Ao ajudante de maquinista compete auxiliar o seu chefe directo em tudo o que diga respeito à instalação cumprindo ordens deste referentes à mesma.

E) Marinheiro-maquinista

É o trabalhador a quem compete exercer as funções atribuídas ao ajudante de maquinista e, quando as condições de trabalho o permitam, as funções atribuídas ao marinheiro.

Notas finais

1 — É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente as máquinas, excepto em casos de salvamento de pessoas ou bens ou

quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

2 — A limpeza da casa das máquinas é da competência do respectivo pessoal de máquinas.

Dos maquinistas práticos

Definição legal

São maquinistas práticos, considerados profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança, em conformidade com o § 3.º do artigo 3.º do RIM (Decreto-Lei n.º 45/69). Também, ao abrigo do previsto e estabelecido no artigo 191.º do RIM e com as compensações atribuídas pelo artigo 290.º do mesmo decreto-lei, suprem os motoristas práticos a carência de oficiais maquinistas, onde a complexidade das máquinas o permite.

1 — Promoção

A promoção profissional dos motoristas práticos é realizada através de exames diversos e só possíveis de obter após diversos anos de prática laboral a bordo dos navios, antecédidos ainda de largo tempo de prática oficial.

3 — Categorias profissionais

Os maquinistas práticos da marinha mercante agrupam-se nas seguintes categorias:

- Maquinista prático de 1.ª classe;
- Maquinista prático de 2.ª classe;
- Maquinista prático de 3.ª classe;

4 — Funções a desempenhar

À secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático de 1.ª classe quando exerça o lugar de chefia da secção:

a) A responsabilidade da condução e das reparações, quer efectuadas por pessoal de bordo quer não; a assistência, manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficiência de todo o material sob o seu controlo, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;

b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, da produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;

c) O entupimento dos ralos de esgotos dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias só terá intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

Ao maquinista prático de 2.ª classe compete:

a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.ª classe são as mesmas que são atribuídas ao maquinista prático de 1.ª classe;

b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

c) Colaborar na planificação, controlo e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.ª classe;

d) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe na elaboração e actualização de inventários, sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;

e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas;

f) Considera-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas.

Ao maquinista prático de 3.ª classe compete:

a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução das instalações da casa das máquinas e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos quartos;

b) Colaborar na planificação, controlo e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas segundo as instruções dos maquinistas práticos de 1.ª ou de 2.ª classe;

c) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe ou com o maquinista prático de 2.ª classe na elaboração e actualização de inventários dos sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe forem distribuídos;

d) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas pelos maquinistas práticos de 1.ª e 2.ª classe e relativas à actividade da secção de máquinas;

e) Considerar-se, para todos os efeitos, um principal colaborador do maquinista prático de 2.ª classe e, por sua vez, ambos colaboradores do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas.

C) O maquinista prático, quando em missão de chefia da secção de máquinas, tem por dever ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor interpretação e cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas, a segurança do navio e respectivo equipamento, a eficiência e prontidão na execução das operações e as condições de protecção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e objectividade do seu controlo e acção coordenadora.

D) Ajudantes. — Ao ajudante de motorista compete auxiliar o seu chefe directo em tudo que diga respeito à instalação, cumprindo ordens deste referentes à mesma.

E) Marinheiro-maquinista. — É o trabalhador a quem compete exercer as funções atribuídas ao ajudante de maquinista e, quando as condições de trabalho o permitam, as funções atribuídas ao marinheiro.

ANEXO II**Tabela salarial**

	Euros
A) Remunerações	
Contramestre	770
Mestre encarregado do tráfego local	752
Mestre do tráfego local (embarcações superiores a 400 HP)	688
Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas até 200 HP)	612
Marinheiro do tráfego local	594
Marinheiro do tráfego local de 2.ª classe	560
Maquinista prático de 1.ª classe	650
Maquinista prático de 2.ª classe	630
Maquinista prático de 3.ª classe	610
Ajudante de maquinista	599
Marinheiro maquinista	558
B) Subsídio de refeição	
Subsídio de refeição (n.º 1 da cláusula 36.ª)	4,90
C) Remuneração de serviços de amarração (por serviço)	
Das 18 às 20 horas	11
Das 12 às 14 horas	14,50
Sábados, domingos e feriados	20
Das 20 às 8 horas	14,50
D) Valor da hora extraordinária	
Mestres de Reboques e Maquinistas	9,30
Mestres de Lanchas	7,90
Marinheiros	7,50

ANEXO III**A) Conservação e limpeza****Artigo 1.º**

Todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras dependências à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conservados convenientemente pelos tripulantes.

Artigo 2.º

Deve proceder-se em harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente a neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

B) Arejamento e ventilação**Artigo 3.º**

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados. Em particular, em todos os locais onde se verifique evaporação de solventes ou a existência de outros produtos tóxicos, deverá a empresa colocar exaustores e aparelhos de ventilação, de forma que haja uma renovação conveniente de ar.

Artigo 4.º

É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas as medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau hidrométrico conveniente de ar.

Artigo 5.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

C) Iluminação**Artigo 6.º**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

D) Sanitários**Artigo 7.º**

Em cada embarcação será obrigatória a existência de, pelo menos, uma retrete devidamente apetrechada com descarga de água de sifão hidráulico, papel higiénico e outros artigos análogos.

E) Lavabos**Artigo 8.º**

Será igualmente obrigatória em todas as embarcações a existência de lavabos instalados em locais apropriados.

F) Vestiários**Artigo 9.º**

Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser postos nas embarcações vestiários.

Artigo 10.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

G) Primeiros socorros**Artigo 11.º**

Todas as embarcações deverão possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros devidamente equipados.

Artigo 12.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância, natureza e riscos do trabalho.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, deve ser mantido em condições de fácil acesso e convenientemente conservado e ser verificado uma vez por mês, pelo menos, sendo, de novo, guarnecido nessa ocasião ou nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do seu uso.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve ter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

H) Refeitório**Artigo 13.º**

1 — Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

2 — Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

ANEXO IV**Regulamento do Teste de Alcoolemia****0) Introdução**

Reconhecendo-se que o consumo de álcool é um dos factores que contribuem para a ocorrência de acidentes, nomeadamente de trabalho e de viação, importa assegurar medidas de prevenção por forma a dissuadir comportamentos de risco, contribuindo, assim, para minimizar este grave problema social e aumentar a qualidade e segurança do serviço prestado no que respeita a pessoas e bens.

1) Objectivo

A presente norma visa regulamentar a realização do teste de alcoolemia aos trabalhadores da REBOSADO — Reboques do Sado, L.^{da}, e TRANSRIO — Empresa de Transportes do Sado, L.^{da}, estabelecendo os procedimentos dos intervenientes e respectivas consequências.

2) Campo de aplicação

A presente norma aplica-se a todos os trabalhadores da REBOSADO — Reboques do Sado, L.^{da}, e TRANSRIO — Empresa de Transportes do Sado, L.^{da}, em exercício efectivo de funções, para efeitos de detecção de álcool no

sangue, de acordo com as condições definidas para a sua aplicação.

3) Referências normativas

As referências normativas da presente norma são as seguintes:

Regulamento interno;
Lei geral;
Código da Estrada.

4) Definições

Para efeitos da presente norma consideram-se as seguintes definições:

«Alcoolemia» — presença de álcool no sangue;
«Taxa de alcoolemia no sangue» (TAS) — quantidade de álcool existente no sangue em determinado momento, expressa em gramas de álcool puro num litro de sangue.

5) Responsabilidades

Responsabilidades:

Do director clínico:

Determinar, em caso de teste positivo, o encaminhamento adequado;

Informar a hierarquia do trabalhador através do anexo A, em caso de teste positivo;

Informar a hierarquia do trabalhador em caso de reincidência;

Promover o arquivo dos resultados dos testes positivos durante três anos;

Elaborar e organizar informação geral e estatística sobre o assunto;

Da chefia do trabalhador:

Promover, caso o resultado do teste seja positivo, o afastamento imediato do trabalhador do posto de trabalho, considerando a sua ausência falta injustificada;

Ordenar ou propor, caso não tenha competência para tal, a instauração de procedimento disciplinar aos trabalhadores que apresentem resultado positivo no teste ou recusa injustificada em submeter-se ao mesmo;

Da equipa que efectua o alcooteste:

Obter, do testado, a prova de que o mesmo teve conhecimento do resultado do teste mediante assinatura deste na área apropriada do anexo A;

Informar o trabalhador testado, em caso de teste positivo, da possibilidade deste realizar contraprova;

Comunicar, de imediato, ao director clínico, todos os testes positivos, o qual tomará as medidas que entender convenientes à saúde do trabalhador, bem como à segurança do serviço prestado e à de terceiros.

Na impossibilidade de contactar o director clínico, a comunicação será feita, a título excepcional, à chefia do trabalhador, que assegurará o cumprimento do disposto no ponto 5.1.2;

Comunicar, de imediato, à chefia do trabalhador o resultado do alcooteste sempre que o teste seja positivo;

Comunicar ao director clínico todos os resultados dos testes efectuados, através do anexo A, com o respectivo talão emitido pelo equipamento de teste.

Descrição da actividade:

Teste de alcoolemia — a detecção da presença de álcool no sangue é feita por meio de teste ao ar expirado, efectuado em analisador quantitativo.

Considera-se que está sob o efeito do álcool, todo o trabalhador que apresente uma taxa de álcool no sangue (TAS) igual ou superior a 0,5g/l.

Considera-se positivo o resultado do teste que revele uma taxa de álcool no sangue (TAS) igual ou superior a 0,5g/l.

Considera-se reincidência dois testes positivos no mesmo ano ou em dois anos consecutivos.

Realização do teste de alcoolemia — o teste de alcoolemia, vulgarmente designado por alcooteste, pode ser efectuado com carácter voluntário, a pedido do trabalhador, ou obrigatório, nomeadamente, por sorteio, por indicação da hierarquia ou por intervenção em acidente.

1 — Alcooteste voluntário — será submetido a alcooteste quem o solicitar. Contudo, as consequências serão idênticas às das restantes condições de realização, conforme os resultados obtidos.

2 — Alcooteste obrigatório:

Por sorteio;

Por indicação da hierarquia — será submetido ao alcooteste todo o trabalhador cujo comportamento, durante o período de trabalho, crie na hierarquia suspeitas de ter ingerido bebidas alcoólicas em excesso;

Por intervenção em acidente:

Acidente de viação — será obrigatoriamente sujeito ao alcooteste, a realizar pela fiscalização técnica, todo o trabalhador que, no exercício de funções de condução de um veículo, seja interveniente em qualquer acidente de viação;

Acidente de trabalho — em caso de acidente de trabalho, o alcooteste é obrigatório.

Equipa que efectua o alcooteste — o alcooteste é efectuado por pessoal de enfermagem do posto médico e ou pelo médico.

6) Recusa ao alcooteste

Nenhum trabalhador pode recusar submeter-se ao alcooteste.

A recusa injustificada implica consequências idênticas às de teste positivo.

7) Contraprova

Em caso de teste positivo (TAS > 0,5g/l), os trabalhadores que o desejem devem dirigir-se de imediato, por sua conta e risco, a um hospital ou a um consultório de análises clínicas e solicitar uma análise de sangue para determinação da alcoolemia, com indicação do dia e da hora da colheita (anexo B).

A contraprova deverá ser apresentada ao director clínico, no prazo máximo de vinte e quatro horas.

Posteriormente, no caso de se verificar que o resultado da análise obtida anula o do teste realizado, tendo em conta o valor obtido e o intervalo de tempo decorrido, os efeitos do teste serão anulados e todas as despesas efectuadas pelo trabalhador ser-lhe-ão reembolsadas, mediante apre-

sentação dos respectivos recibos, não sofrendo quaisquer consequências.

8) Consequências

O trabalhador, cujo teste de alcoolemia seja considerado positivo, sofrerá as seguintes consequências:

Será instaurado processo;

Será suspenso de imediato, do exercício de funções, no dia de realização do teste de alcoolemia.

9) Anexos

Anexo A.

Anexo B.

ANEXO A

Ficha de alcooteste

Equipa que realiza o Alcooteste	Posto Médico _____	Brigada Móvel _____
	Fiscalização Técnica _____	
	Nome _____	
	Ordem n.º _____	
	Teste Voluntário _____	Teste Aleatório _____
	Acidente de Viação _____	Suspeita _____
	Em ____/____/____ às ____ horas	Local _____
	Com resultado _____ (*) de ____ g/l	
	Data ____/____/____	
	Assinatura _____	
Trabalhador	Tomou conhecimento do resultado do Alcooteste	
	Data ____/____/____	Assinatura _____
Director Clínico	Foi detectado Alcooteste positivo pela ____ vez.	
	Teste positivos em ____/____/____; ____/____/____; ____/____/____	
	Após registo na ficha respectiva e arquivo do original, foram enviadas cópias para:	
	MEDICO ESPECIALISTA _____ ASSISTENTE SOCIAL _____	
	CHEFIA DO TRABALHADOR _____	
	Data ____/____/____	Assinatura _____

(*) Teste positivo:

Em caso de teste voluntário, aleatório ou por suspeita, enviar original e cópia para o director clínico;

Em caso de acidente de viação enviar original para o director clínico e uma cópia para o chefe do trabalhador.

Teste negativo — enviar original e cópia para o director clínico.

ANEXO B

Informação

Na sequência do resultado do alcooteste a que se submeteu, informamos que, caso deseje, pode efectuar a respectiva contraprova.

1 — Para tal, deve dirigir-se, de imediato, por sua conta e risco, a um hospital ou a um consultório de análises clínicas que esteja habilitado a realizar análises de sangue para determinação da alcoolemia e solicitar que lhe seja efectuada uma análise deste tipo, com indicação do dia e hora da colheita.

2 — No caso de se vir a verificar que o resultado da análise obtida anula o do teste anteriormente realizado, tendo em conta o valor obtido e o intervalo de tempo decorrido, os efeitos do teste serão anulados e todas as despesas efectuadas ser-lhe-ão reembolsadas mediante apresentação dos respectivos recibos.

ANEXO V**Serviços de amarração****Artigo 1.º**

São considerados serviços de amarração:

a) Todas as tarefas necessárias para fixar embarcações ao cais ou outras unidades flutuantes, utilizando cabeços ou outros órgãos de amarração, cabos e defensas, pranchas, escadas, passadiços e ainda quaisquer outros meios adequados de acesso;

b) Todas as tarefas necessárias para libertar as embarcações dos cais ou unidades flutuantes a que se encontram ligadas por meios de cabos ou de outros órgãos de amarração;

c) Todas as tarefas necessárias para alterar o posicionamento estático das embarcações relativamente aos cais, às outras unidades flutuantes ou a outros órgãos de amarração a que se encontravam previamente ligados.

Artigo 2.º

Os serviços de amarração podem ser desempenhados por qualquer trabalhador ao serviço das entidades empregadoras outorgantes mediante acordo com a entidade empregadora, mas só serão remunerados se forem exercidos fora do horário normal de trabalho.

Artigo 3.º

Os serviços de amarração, independentemente do período do dia ou do dia de semana em que forem prestados, não conferem qualquer outro direito que não o pagamento da retribuição prevista no anexo II.

Setúbal, 16 de Julho de 2008.

Pela REBOSADO — Reboques do Sado, L.^{da}:

Manuel José de Almeida Ferreira, gerente.

Pela TRANSRIO — Empresa de Transportes Sado, L.^{da}:

Manuel José de Almeida Ferreira, gerente.

Pelo SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Depositado em 29 de Julho de 2008, a fl. 17 do livro n.º 11, com o n.º 209/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Empresa Metropolitano Ligeiro de Mirandela, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário/CGTP-IN.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência do acordo de empresa****Cláusula 1.ª****Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado o Metropolitano Ligeiro de Mirandela, S. A., que desen-

volve a actividade de exploração do troço ferroviário entre Carvalhais — Cachão em regime de exclusividade e de prestação de serviços de transportes ferroviários e, por outro lado, os trabalhadores representados pela associação sindical (Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário/CGTP-IN) outorgante.

2 — O acordo de empresa abrange um empregador, a sociedade Metropolitano Ligeiro de Mirandela, S. A., e oito trabalhadores da empresa.

Cláusula 2.ª**Área**

O presente acordo aplica-se no concelho de Mirandela.

Cláusula 3.ª**Vigência e revisão**

1 — O presente acordo entra em vigor após a publicação e vigorará pelo prazo de três anos.

2 — A avaliação do desempenho prevista na secção III do capítulo II do presente acordo e anexo II, «Tabela salarial», reporta-se ao ano de 2009.

3 — Os índices remuneratórios que integram a grelha salarial serão actualizados, conforme aumento salarial para esse ano e sempre condicionados ao acordo entre o Metropolitano Ligeiro de Mirandela, S. A., e os trabalhadores, representados pela associação sindical (Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário/CGTP-IN) outorgante.

4 — À matéria da revisão do acordo aplicam-se as disposições nos termos da lei.

CAPÍTULO II**Enquadramento profissional, condições de ingresso, avaliação do desempenho, regras de progressão salarial e o período experimental****SECÇÃO I****Enquadramento profissional****Cláusula 4.ª****Categorias profissionais**

Os trabalhadores são classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das seguintes categorias profissionais, cuja definição do conteúdo funcional está prevista no anexo I, «Definição de funções»:

- a) Operador de sistemas de transporte;
- b) Chefe de operador de sistemas de transporte;
- c) Assistente administrativo e comercial;
- d) Chefe administrativo e comercial.

SECÇÃO II**Condições de ingresso****Cláusula 5.ª****Condições gerais de admissão**

As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) A admissão de trabalhadores deve respeitar a idade mínima legal;

b) A admissão de trabalhadores deve respeitar as habilitações adequadas para o desempenho das funções em causa, o que no caso das categorias profissionais em presença não pode ser inferior à escolaridade obrigatória mínima exigida por lei.

Cláusula 6.^a

Preenchimento dos postos de trabalho

1 — O preenchimento dos postos de trabalho far-se-á por processos adequados a cada função, e pode ser feito por:

- a) Recrutamento externo; ou
- b) Recrutamento interno.

2 — O recrutamento externo realizar-se-á sempre que haja necessidade de recorrer ao exterior da empresa respeitando o perfil de exigências necessárias para a função e definindo o processo de selecção mais adequado a cada categoria profissional.

3 — O recrutamento interno realizar-se-á sempre que existam trabalhadores já ao serviço que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos para o desempenho da função.

Cláusula 7.^a

Seleção

1 — A selecção do pessoal compreende todas ou algumas das seguintes provas ou métodos de avaliação:

- a) Avaliação curricular;
- b) Entrevista profissional;
- c) Exame psicológico;
- d) Formação profissional inicial;
- e) Exame médico.

2 — A admissão de um trabalhador processa-se pelo 1.º escalão salarial a que corresponde a remuneração mais baixa.

3 — A admissão é formalizada através de um contrato de trabalho, dentro das condições do presente acordo.

4 — O período inicial de execução do contrato está sujeito ao regime do período experimental.

SECÇÃO III

Avaliação do desempenho

Cláusula 8.^a

Avaliação do desempenho

1 — A avaliação do desempenho de cada trabalhador influenciará a sua progressão salarial de acordo com as normas definidas na cláusula 13.^a

2 — A avaliação do desempenho visa determinar o contributo prestado por cada trabalhador às actividades desenvolvidas pela empresa durante um determinado período.

Cláusula 9.^a

Competência

É da competência do empregador a avaliação do desempenho.

Cláusula 10.^a

Factores

A avaliação do desempenho baseia-se globalmente nos seguintes factores:

a) Qualidade do trabalho — avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros cometidos;

b) Responsabilidade — avalia a capacidade demonstrada no cumprimento das regras de segurança e prevenção, na utilização de equipamentos, máquinas e ferramentas que lhe são confiadas no exercício das tarefas;

c) Disponibilidade — avalia o empenho e a colaboração manifestadas no desempenho de tarefas sempre que solicitado;

d) Relações humanas no trabalho — avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com as pessoas com quem trabalha e o interesse em criar bom ambiente de trabalho;

e) Relações com o público — avalia a capacidade demonstrada no relacionamento e atendimento dos clientes, quer fornecendo informações quer resolvendo eventuais problemas.

Cláusula 11.^a

Duração

A apreciação do desempenho é realizada anualmente.

Cláusula 12.^a

Classificação

A avaliação do desempenho resulta numa classificação global constituída por cinco níveis e com a seguinte pontuação:

- a) Desempenho insuficiente (DI) — 2 pontos;
- b) Desempenho suficiente (DS) — 3 pontos
- c) Desempenho adequado (DA) — 4 pontos;
- d) Desempenho bem adequado (DBA) — 5 pontos;
- e) Desempenho acima da média (DAM) — 6 pontos.

Cláusula 13.^a

Regras de progressão salarial

1 — A categoria profissional de operador de sistemas de transportes e de assistente administrativo e comercial, cada uma delas, integra um conjunto de oito escalões de vencimento conforme a tabela salarial prevista no anexo II, «Tabela salarial».

2 — A categoria profissional de chefe de operador de sistema de transportes e de chefe administrativo e comercial apenas integra, cada uma delas, um escalão de vencimento, previsto no anexo II, «Tabela salarial».

3 — A progressão salarial consiste na mudança para um escalão de vencimento imediatamente superior àquele em que o trabalhador se encontra e está condicionada à classificação global de 11 pontos na avaliação do desempenho, nos termos do artigo anterior do presente acordo.

4 — O trabalhador pode acumular o excedente das pontuações obtidas nas avaliações anteriores para efeitos de mudança para o escalão seguinte, sempre que as referidas pontuações tenham sido superiores às pontuações míni-

mas necessárias e exigidas para a respectiva mudança de escalão.

5 — O tempo mínimo de permanência em cada escalão de vencimento é de cinco anos, independentemente de classificação global e sem acumulação de pontos.

SECÇÃO IV

O período experimental

Cláusula 14.^a

O período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e durante este período qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa e não há direito a qualquer indemnização.

2 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 160 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 200 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

- a) 20 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 12 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 àquele limite.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Princípio da boa fé

1 — O empregador e os trabalhadores no cumprimento das suas obrigações e no exercício dos seus direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato as partes devem:

- a) Colaborar na obtenção da maior produtividade;
- b) Cuidar da promoção humana, profissional e social.

Cláusula 16.^a

Deveres do empregador

O empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a sua retribuição;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;

- e) Proporcionar ao trabalhador formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador;
- g) Adoptar medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais;
- i) Cumprir as obrigações emergentes do presente acordo de empresa e da lei.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e também com pontualidade;
- d) Prestar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções dadas directamente pelo empregador;
- f) Cumprir as ordens e instruções emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que pelo empregador lhes forem atribuídos;
- g) Guardar lealdade ao empregador;
- h) Zelar pela conservação e adequada utilização dos bens relacionados com o seu trabalho;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, higiene e saúde do trabalho;
- j) Colaborar ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- k) Cumprir as obrigações emergentes do presente acordo de empresa e da lei.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

Ao empregador é proibido:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos;
- b) Despedir ou aplicar outras sanções por causa do exercício dos seus direitos;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, excepto nos casos legalmente previstos;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, excepto quando haja acordo ou nos casos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

Cláusula 19.^a

Direito à greve

É garantido o direito à greve nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Formação profissional

Cláusula 20.^a

Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento dos sistema de formação profissional.

Cláusula 21.^a

Objectivos

A formação profissional visa a prossecução dos seguintes objectivos:

- a) Garantir uma qualificação a todos os trabalhadores;
- b) Promover a formação contínua dos profissionais.

Cláusula 22.^a

Conteúdo e mínimo de horas anuais de formação

1 — A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

2 — O plano e o relatório anual de formação são submetidos aos contributos do sindicato.

3 — O plano de formação deverá atender às insuficiências detectadas no exercício das funções, dos equipamentos e das condições de trabalho.

4 — À matéria da formação aplicam-se as disposições nos termos da lei

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 23.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 24.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as seguintes sanções disciplinares e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

Cláusula 25.^a

O procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 26.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 27.^a

Proporcionalidade

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.

Cláusula 28.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 29.^a

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa

enunciada na lei, o empregador comunica, 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 imputados.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 26.^a

Cláusula 30.^a

Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento 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.

Cláusula 31.^a

Resposta à nota de culpa

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.

Cláusula 32.^a

Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Se o trabalhador for delegado sindical concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 33.^a

Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, excepto se atenuarem ou diminuïrem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à associação sindical no caso do n.º 2 da cláusula 29.^a

5 — Sempre que exista obrigação de indemnizar por factos ilícitos o valor será fixado nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 34.^a

Período normal de trabalho

1 — Entende-se por período normal de trabalho o tempo que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2 — O período normal de trabalho não pode exceder quarenta horas semanais.

3 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas diárias.

4 — O período normal de trabalho para a assistente administrativa não pode exceder as trinta e cinco horas semanais e as sete horas diárias.

Cláusula 35.^a

Adaptabilidade

1 — O presente acordo de empresa permite que o período normal de trabalho, definido em termos médios, pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivos de força maior.

2 — Considera-se trabalho suplementar aquele que excede o tempo previsto no turno de serviço.

3 — O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder quarenta horas em média num período de dois meses.

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

1 — O trabalho pode ser organizado por turnos, de domingo a sábado.

2 — Nos termos do número anterior, o trabalhador é mudado de turno após o descanso semanal.

Cláusula 37.^a

Intervalos do horário de trabalho

1 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas.

2 — O intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos nos casos de impossibilidade de cumprir-

mento do número anterior e mediante o pagamento do referido período de tempo.

3 — Podem ser estabelecidos horários de trabalho que não prevejam intervalo de descanso, devendo neste caso as refeições serem tomadas na hora mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

Cláusula 38.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — O trabalhador pode ser isento de horário de trabalho, quando se encontre numa das seguintes situações:

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

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

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Ao acordo, entre a empresa e os trabalhadores, é exigida a forma escrita e deve ser enviado para a autoridade competente.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

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

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VII

Descanso semanal

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso por semana, o primeiro dia é designado de descanso complementar e o segundo dia é designado de descanso obrigatório.

2 — O trabalho por turnos será organizado rotativamente de modo a que em cada período de dez semanas, os descansos complementar e obrigatório coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

3 — Os dias de descanso são fixados de acordo com as escalas de serviço.

CAPÍTULO VIII

Feriados, férias e faltas

Cláusula 42.^a

Feriados

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal.

Cláusula 43.^a

Férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vencem-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

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

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

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

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

5 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está obrigado e podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as previstas na lei.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago pela empresa até 1 de Dezembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 46.^a

Retribuição do período de férias

A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

Cláusula 47.^a

Trabalho nocturno

O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 48.^a

Retribuição do regime de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 49.^a

O trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e em dia de feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % de retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

Cláusula 50.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal suplementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado da seguinte forma:

a) O trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório a gozar até ao limite máximo de dois meses, com prévio acordo entre o empregador e o trabalhador;

b) No caso de não ser possível o gozo do dia de descanso compensatório, o empregador pagará um acréscimo salarial de 100 %.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório será compensada da seguinte forma:

a) O trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório a gozar num dos três dias seguintes, com prévio acordo entre o empregador e o trabalhador;

b) No caso de não ser possível o gozo do dia de descanso compensatório, o empregador pagará um acréscimo salarial de 150 %.

4 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo no montante de € 7.

Cláusula 52.^a

Subsídio de caixa

O trabalhador responsável pelo movimento da caixa na sede da empresa tem direito a um subsídio mensal no montante de € 50, que não é considerado retribuição, independentemente da sua regularidade e periodicidade, bem como não será atribuído nos períodos de férias.

Cláusula 53.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — Este subsídio mensal no montante de € 80 visa compensar a efectiva disponibilidade dos operadores de sistema de transportes, para manobrar as passagens de nível automáticas.

2 — Este subsídio será concedido aos trabalhadores disponíveis, e só àqueles cuja necessidade se verifique, para integrar uma escala de serviço previamente elaborada para o efeito.

3 — Este subsídio não é considerado retribuição, independentemente da sua regularidade e periodicidade, bem como não será atribuído nos períodos de férias.

CAPÍTULO X

Local de trabalho

Cláusula 54.^a

Noção

1 — O trabalhador presta trabalho no local contratualmente definido.

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

3 — Quando o trabalhador se deslocar para fora da sede, a empresa pagará as despesas inerentes à referida deslocação.

Cláusula 55.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3 — As partes podem alargar ou restringir a faculdade prevista nos números anteriores, por estipulação contratual.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

5 — A empresa suportará as despesas do trabalhador impostas pela transferência.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

CAPÍTULO XII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 57.^a

Exercício da actividade sindical

O exercício da actividade sindical é regulado pela lei.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde do trabalho

Cláusula 58.^a

Segurança, higiene e saúde do trabalho

As condições necessárias para garantir a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores serão cumpridas nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 59.^a

Disposições finais

Em tudo o que não estiver estipulado no presente acordo de empresa aplicar-se-ão as disposições contidas na lei.

ANEXO I

Operador de sistemas de transportes. — Procede à condução de veículos de Metro Ligeiro, à preparação para o início da marcha e às operações de conclusão do serviço, designadamente manobra de agulhas, limpeza do material circulante e lavagem do veículo.

Executa as operações relativas à circulação, aplicando os regulamentos de exploração em condições de segurança e qualidade compatíveis com o transporte de serviço público.

Assegura o comando e controlo da circulação, recebendo as informações relativas à posição dos comboios na linha, graficando-as, manual ou automaticamente, e efectuando a regulação mais conveniente.

Assegura as actividades de carácter comercial, nomeadamente a venda, a contabilidade, o controlo e fiscalização de títulos de transporte e o apoio aos passageiros, na qualidade de agente único.

Efectua as operações de verificação e desempanagem, em linha, que lhe sejam atribuídas pelos manuais técnicos, bem como as operações de conservação e manutenção mecânica dos veículos, em oficina, de acordo com os padrões definidos.

Exerce funções de gestão no âmbito operacional, quer no relativo ao pessoal quer no relativo ao material.

Executa, quando necessário, tarefas de apoio na engatagem/desengatagem e manobra de agulhas.

Comunica as anomalias ou avarias, detectadas durante o serviço, ao nível do material, da via ou outras.

Chefe de operador de sistemas de transporte. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos sectores da empresa, as actividades que lhe são próprias:

Exercer, ainda e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos;

Exerce as funções de operador de sistema de transportes.

Assistente administrativo e comercial. — Executa tarefas de natureza administrativa inerentes às actividades contabilísticas, de gestão de pessoal, venda de títulos de transportes, aprovisionamento ou outras.

Exerce funções de apoio de secretariado.

Chefe administrativo e comercial. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços administrativos e comerciais da empresa.

Exerce as funções de apoio de secretariado à administração.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

	Escalaões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Operador de sistema de transportes	550	625	650	725	775	825	950	1 000
Assistente administrativo e comercial	550	625	650	725	775	825	950	1 000

	Escalão 1 (euros)
Chefe de operador de sistemas de transporte.....	1 100
Chefe administrativo e comercial	1 100

Mirandela, 15 de Julho de 2008.

Pela Empresa Metropolitano Ligeiro de Mirandela, S. A.:

José Maria Lopes Silvano, presidente do conselho de administração.

José Alexandre Neves Milheiro de Oliveira, vogal de conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário/CGTP-IN:

José Manuel Rodrigues de Oliveira, dirigente nacional.

Álvaro dos Santos Pinto, dirigente nacional.

Serafim Cerqueira Miguel, dirigente nacional.

Depositado em 31 de Julho de 2008, a fl. 17 do livro n.º 11, com o n.º 214/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A. (ETI), e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A. (ETI), cujas actividades principais são a prestação de serviços de desenvolvimento de *software* e simulação aeronáutica e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelo sindicato outorgante, SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

2 — É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3 — Por decisão da empresa, este acordo de empresa pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano, sem prejuízo do disposto no n.º 2 quanto a produção de efeitos.

2 — As remunerações constantes do anexo i e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 4.^a

Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da ETI.

Cláusula 5.^a

Idade e habilitações

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — Na admissão a ETI atenderá entre outros factores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente chefias e quadros superiores;
- 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 7.^a

Organização do trabalho e regulamentos internos

1 — Os termos da prestação de trabalho é da competência da ETI, podendo elaborar regulamentos internos

donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Na definição de novos regulamentos e ou normas internas ou alteração das actualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.

3 — As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4 — As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

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

2 — A lista das categorias profissionais ou funções será objecto, posteriormente, de um anexo a este AE, a negociar entre as partes.

3 — A actividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4 — Quando o interesse da empresa o exija pode a ETI encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

Cláusula 9.^a

Posto de trabalho. Mudança

1 — Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objectivo.

2 — A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3 — São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.

5 — Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6 — Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 10.^a

Princípio geral

A ETI e os trabalhadores devem no exercício da sua actividade actuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Deveres da ETI

São nomeadamente deveres da ETI:

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

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

1 — São nomeadamente deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros

de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores;

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

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto as ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à ETI:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 14.^a

Princípio geral

1 — A ETI promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 15.^a

Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional nomeadamente:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;

e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

Cláusula 16.^a

Organização da formação

1 — A ETI elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2 — O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3 — Os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as acções de formação profissional a realizar.

4 — Anualmente será elaborado um relatório sobre as acções de formação realizadas e número de formandos, de que serão dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5 — Haverá registo das acções de formação internas frequentadas por cada trabalhador e a ETI emitirá o respectivo certificado de participação.

Cláusula 17.^a

Participação em acção de formação

1 — O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenha sido indicado.

2 — O tempo destinado à frequência de acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que o trabalhador não aduza motivo atendível.

3 — Para a frequência do curso poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

4 — Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim do curso, os dias de descanso não gozados.

5 — Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a ETI reconheça como necessário ao exercício da respectiva actividade.

6 — As despesas extraordinárias resultantes das acções de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa, são da responsabilidade desta. Poderá haver, contudo, repartição de custos entre a empresa e o trabalhador para o desenvolvimento de determinadas acções de formação.

7 — Poderão ser estabelecidos, entre a ETI e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em acções de formação que envolvam custos elevados.

8 — Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstas neste AE e na lei, durante as acções de formação profissional.

9 — A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao *e-learning*.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho não podem exceder os actualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, excepto nos casos de flexibilidade de horário.

2 — Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho poderá, mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, ser fixada em termos médios a duração do trabalho, com respeito pelo definido no Código do Trabalho.

Cláusula 19.^a

Organização dos horários de trabalho

1 — Compete à ETI, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionamentos legais, definir os horários de trabalho.

2 — Na ETI praticar-se-ão horários de trabalho regulares.

3 — As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

4 — O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal complementar ao sábado e descanso semanal obrigatório ao domingo.

5 — A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, excepto nos casos justificados.

6 — Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de onze horas.

7 — Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze horas até que seja novamente retomado o trabalho, excepto nos casos legalmente previstos.

8 — Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela ETI de prestar trabalho nesse dia.

9 — Mediante acordo entre a ETI e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis horas.

10 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a ETI na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respectivos dias de descanso sejam coincidentes.

Cláusula 20.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2 — A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, excepto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Trabalho em dias feriados

1 — Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando convocados para trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.

3 — Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 38.^a

Cláusula 22.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora das instalações da ETI, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Outras de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

2 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (isenção de horário de trabalho total);
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana (isenção de horário de trabalho parcial);
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

Cláusula 23.^a**Trabalho suplementar**

1 — Nos termos da lei considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — A realização de trabalho suplementar carece de autorização prévia e expressa das chefias.

3 — O trabalho suplementar realizado deverá ser objecto de registo nos termos da lei.

Cláusula 24.^a**Condições e limites da prestação de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito por trabalhador a duzentas horas por ano.

Cláusula 25.^a**Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório**

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a três

horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos, ou por acordo entre a ETI e o trabalhador até ao 60.º dia seguinte.

2 — Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado, por período inferior a três horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

Cláusula 26.^a**Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100 % do valor da hora/base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade, no sentido do seu gozo.

CAPÍTULO VII**Feriados, faltas e férias****Cláusula 27.^a****Feriados**

1 — Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, na ETI observar-se-á o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 28.^a**Faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva em união de facto

ou economia comum com o trabalhador — até 5 dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até 2 dias consecutivos;

Irmãos e cunhados do trabalhador — até 2 dias consecutivos;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 anterior.

5 — As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

Cláusula 29.^a

Férias

1 — O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

2 — A ETI poderá, atendendo à natureza da actividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa pelo período de tempo que poderá ser superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo a que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

4 — Durante o encerramento, previsto no n.º 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

5 — Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias, no mínimo de 10 dias úteis seguidos.

Cláusula 30.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei.

2 — A partir de 2005, a duração do período de férias indicado no n.º 1, será aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas;

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

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

3 — Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4 — No caso das férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a ETI e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 15 dias consecutivos, incluindo os feriados e descansos semanais intercorrentes.

5 — Aos trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração seja igual ou superior a um ano, são aplicáveis os números anteriores.

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

CAPÍTULO VIII

Remuneração

Cláusula 31.^a

Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

Cláusula 32.^a

Componentes da retribuição e forma de pagamento

1 — A retribuição mensal compreende:

a) A remuneração base mensal;

b) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

c) O subsídio de função.

As prestações indicadas nas alíneas b) e seguintes apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

2 — Não se consideram retribuições, designadamente o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação e outros prémios e gratificações.

3 — A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

4 — A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

5 — A ETI entregará, mensalmente, ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

Cláusula 33.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 34.^a

Férias, subsídio de férias e de Natal

1 — O período de férias a que o trabalhador tenha direito é remunerado em valor equivalente à retribuição mensal.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 30 de Junho.

3 — O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro.

Cláusula 35.^a

Comparticipação médica e subsídio de apoio à infância

1 — A participação médica é devida aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respectiva (anexo IV).

2 — O subsídio de apoio à infância é devido aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respectiva (anexo IV).

Cláusula 36.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes;
- c) 100 % da retribuição a partir das 21 horas e 30 minutos.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125 %.

4 — Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário nocturno.

Cláusula 37.^a

Retribuição da isenção de horário

1 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho total, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 21 % da remuneração base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

2 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho parcial, alargando a sua prestação de trabalho por mais duas horas e trinta minutos semanais, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 10 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

3 — O subsídio de isenção de horário de trabalho poderá ser integrado na remuneração base mensal.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição em serviço

É atribuído um subsídio de refeição por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 39.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A ETI garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Objectivos e princípios fundamentais

Os objectivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Obrigações da ETI para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho, a ETI deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, a identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da ETI a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção, na ETI, de um sistema coe-rente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Cláusula 42.^a

Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da ETI relativas a esta matéria;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela ETI, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de

protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Cláusula 43.^a

Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A ETI proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco.

2 — A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Outras, sempre que se justifique.

3 — Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

CAPÍTULO X

Disposições diversas

Cláusula 44.^a

Obtenção de documentos

1 — Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela ETI, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá,

desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2 — Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do País por um período de tempo igual ou superior a seis meses.

Cláusula 45.^a

Equipamentos de trabalho

1 — A ETI poderá exigir o uso de equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2 — Os equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela ETI, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores serão responsáveis, perante a ETI, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

Cláusula 46.^a

Desconto mensal da quota sindical

A ETI procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 47.^a

Refeitório

1 — A ETI manterá na sua sede, em Lazarim/Caparica, um serviço de refeitório disponível para todos os seus trabalhadores.

2 — Nos casos em que o refeitório esteja encerrado, os trabalhadores que se encontrarem ao serviço efectivo terão direito à compensação dos custos com refeições, tendo como valor mínimo o abono de refeição previsto na cláusula 38.^a

Cláusula 48.^a

Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno

Os trabalhadores chamados a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador interno em cursos ministrados pela ETI terão direito a um subsídio especial por cada hora de formação que corresponde a 1/160 da remuneração base mensal correspondente ao nível TSUP5.

Cláusula 49.^a

Crédito de tempo para a actividade sindical

1 — Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

a) A cada delegado sindical, cinco horas por mês;

b) A cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, 4 dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2 — A ETI poderá acordar com os sindicatos outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3 — Os sindicatos poderão credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4 — O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

Cláusula 50.^a

Comissão paritária

1 — É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária será composta por dois elementos, um nomeado pela ETI e um pelo sindicato outorgante, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

3 — A comissão paritária deliberará num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

Cláusula 51.^a

Representação dos trabalhadores

À data de assinatura do presente acordo de empresa são representados pelo SITAVA 18 trabalhadores, do total de 23 trabalhadores da ETI.

Cláusula 52.^a

Substituição

A presente revisão global do acordo de empresa substitui a versão datada de 7 de Março de 2006, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2006.

Lazarim, 18 de Julho de 2008.

Pela EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A. (ETI):

Sérgio Parreira de Campos, presidente do conselho de administração.

Carlos Alberto Salgado Félix, administrador.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

Jorge Manuel dos Santos Lopes, mandatário.

Fernando Ribeiro Nogueira, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial e enquadramentos profissionais

Valor (euros)	Enquadramentos profissionais				
	ESW	EMS	TSUP	TESP	TADM
3 331	Coordenador 3	Coordenador 2	TSUP 14		
3 116	Coordenador 2	Coordenador 1	TSUP 13		
2 843	Coordenador 1	Consultor 3	TSUP 12		
2 585	Consultor 3	Consultor 2	TSUP 11	TESP 22	
2 350	Consultor 2	Consultor 1	TSUP 10	TESP 21	
2 155	Consultor 1	Eng. MS 4	TSUP 9	TESP 20	TADM 20
1 998	Analista 4	Eng. MS 3	TSUP 8	TESP 19	TADM 19
1 849	Analista 3	Eng. MS 2	TSUP 7	TESP 18	TADM 18
1 713	Analista 2	Eng. MS 1	TSUP 6	TESP 17	TADM 17
1 586	Analista 1	Eng. MS júnior 5	TSUP 5	TESP 16	TADM 16
1 469	Programador 4	Eng. MS júnior 4	TSUP 4	TESP 15	TADM 15
1 362	Programador 3	Eng. MS júnior 3	TSUP 3	TESP 14	TADM 14
1 260	Programador 2	Eng. MS júnior 2	TSUP 2	TESP 13	TADM 13
1 167	Programador 1	Eng. MS júnior 1	TSUP 1	TESP 12	TADM 12
1 101				TESP 11	TADM 11
1 040				TESP 10	TADM 10
983				TESP 9	TADM 9
928				TESP 8	TADM 8
877				TESP 7	TADM 7
824				TESP 6	TADM 6
778				TESP 5	TADM 5
734				TESP 4	TADM 4
695				TESP 3	TADM 3
656				TESP 2	TADM 2
620				TESP 1	TADM 1

Subsídio de refeição — € 6,16.

ANEXO III

ANEXO II

Categorias profissionais e descrição de funções

Engenheiro de software (ESW). — Desenvolve, através da análise de requisitos, sistematização de conceitos e de modelização, programação em linguagens utilizadas na empresa, integração SW/SW e HW/SW e teste de sistemas de *software* para uso aeronáutico.

Engenheiro de sistemas (EMS). — Desenvolve, através da análise de requisitos, análise funcional, sistematização de conceitos e da modelização:

Arquitecturas de sistemas ou computadores;
Sistemas electrónicos de interfaces;
Sistemas integrados digitais e analógicos para aquisição de sinais;

Modelos matemáticos, funcionais e de interface Homem-Máquina de sistemas utilizados na aeronáutica.

Técnico superior (TSUP). — Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

Técnico especialista (TESP). — Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

Técnico administrativo (TADM). — Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

Regulamento de Carreiras EMPORDEF — TI

AE datado de 7 de Março de 2006, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006 (com as alterações acordadas pela ETI e pelo SITAVA a 18 de Julho de 2008).

Conceitos

1 — «Progressão» a evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira.

2 — «Promoção» a evolução de nível(is) excepcional, por exemplo por Mérito.

Normas gerais

1 — As quotas para progressões são estabelecidas no 1.º trimestre de cada ano pela administração, terão de ser progredidos um mínimo de 20 % dos colaboradores que reúnam as condições exigidas.

2 — As regras específicas para cada carreira são as que constam nos respectivos desenhos de carreira.

3 — Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da avaliação de desempenho será arredondado à unidade.

4 — Estão em condições de progressão os colaboradores que obtenham classificação de *Bom* na avaliação de desempenho; considera-se *Bom* na avaliação de desempenho, um resultado igual ou superior a 2,5.

5 — Os créditos necessários para progressão são os correspondentes ao nível de vencimento em que os trabalhadores estão colocados quando da entrada em vigor do Regulamento de Carreiras.

6 — Para progressão, o trabalhador deverá acumular o número mínimo de créditos correspondentes ao nível de progressão.

A) Formas de evolução na carreira:

1 — Progressão — evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira.

2 — Promoção — evolução de nível(is) excepcional, por exemplo por mérito.

B) Modo de obtenção de créditos:

Avaliação de desempenho:

Insuficiente — 1 crédito;

Regular — 2 créditos;

Bom — 3 créditos;

Muito bom — 4 créditos;

Excelente — 5 créditos;

Formação profissional — 1 crédito.

C) Regras específicas:

1 — São necessários um mínimo de 4 créditos para uma progressão por ano.

2 — Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de «AD + FP»).

3 — Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos «AD + FP» e tempos mínimos).

4 — Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração.

5 — A partir do TESP nível 5, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação profissional e quotas.

6 — Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

A) Formas de evolução na carreira:

1 — Progressão — evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira.

2 — Promoção — evolução de nível(is) excepcional, por exemplo por mérito.

B) Modo de obtenção de créditos:

Avaliação de desempenho:

Insuficiente — 1 crédito;

Regular — 2 créditos;

Bom — 3 créditos;

Muito bom — 4 créditos;

Excelente — 5 créditos;

Formação profissional — 1 crédito.

C) Regras específicas:

1 — São necessários um mínimo de 4 créditos para uma progressão por ano.

2 — Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de «AD + FP»).

3 — Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos «AD + FP» e tempos mínimos).

4 — Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração.

5 — A partir do TADM nível 6, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação profissional e quotas.

6 — Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

EMPORDEF
Ternoeiro da Administração

CARREIRA

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

Exercite tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pelo área operacional em que se encontra integrado, podendo, nesse âmbito, utilizar meios tecnológicos adequados.

PROGRESSÃO

PROGRESSÃO DE FUNÇÃO

		AD	FP	Total Créditos
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4
		3	1	4

ANEXO IV

Complicação médica

Coberturas	Complicação (percentagem)	Plafond anual (euros)
Consultas médicas	85	750
Fisioterapia	85	750
Exames complementares	85	750
Medicamentos	85	600
Estomatologia	85	600
Aros de óculos	100	75
Lentes óculos e ou contacto	85	N/A
Hospitalização/internamento	85	7 500
Parto (incluído na hospitalização)	85	7 500

Subsídio de apoio à infância

Creches e infantários

Tabela A

(Em euros)

Escalão	Capitação		Mensal
1	0	318	76
2	318	477	65
3	477	9 999	53

Externatos e ATL

Tabela B

(Em euros)

Escalão	Capitação		Mensal
1	0	318	65
2	318	477	53
3	477	9 999	41

Escolaridade (do 1.º ao 9.º anos)

Tabela C

(Em euros)

Escalão	Capitação		Anual
1	0	318	100
2	318	477	82
3	477	9 999	65

Depositado em 31 de Julho de 2008, a fl. 17 do livro n.º 11, com o n.º 212/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

CAPÍTULO I**Âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito**

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

Cláusula 2.ª**Vigência, denúncia e revisão**

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

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

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

CAPÍTULO II**Exercício do direito sindical****Cláusula 3.ª****Princípios gerais**

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

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

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

Cláusula 4.ª**Direitos dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais serem escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

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

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

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

Cláusula 5.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 assegurem o fornecimento dos serviços de natureza urgente e com reserva do disposto na última parte do número seguinte.

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

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

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações da comissão sindical

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

Cláusula 7.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

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

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.^a do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

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

CAPÍTULO III

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal do trabalho

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

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

Cláusula 118.^a

Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele fez parte integrante.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

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

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

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;

b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;

c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

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

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

9 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 13.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Regime de disponibilidade

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

a) Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho máximo

anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.^a do AE («Remuneração de trabalho suplementar»);

b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.^a do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas na alínea anterior.

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

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

Cláusula 16.^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.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Definição de retribuição

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

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

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo 1 («Tabela salarial»).

Cláusula 18.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal, *RH*, é a seguinte: $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$, em que *Rm* é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio complementar salarial e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal (*RH*) para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal (*RH*) para as horas suplementares nocturnas.

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

Cláusula 20.^a**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

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

$$2,50 \times RH \times T \text{ para trabalho diurno;} \\ 2,75 \times RH \times T \text{ para trabalho nocturno.}$$

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

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

Cláusula 21.^a**Subsídio de turno**

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

- a) 33 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
- b) 21 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar em caso algum um subsídio inferior a € 256,88 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 154,13 para o trabalho em regime de dois turnos.

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

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

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

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

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

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

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

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

Cláusula 22.^a**Subsídio de disponibilidade**

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,32 % da respectiva remuneração base mensal por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

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

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

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

Cláusula 23.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24,4 % da respectiva remuneração base mensal.

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

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

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

Cláusula 24.^a

Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

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

Grau 3 — € 7,86/dia;

Grau 2 — € 5,24/dia;

Grau 1 — € 2,62/dia.

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

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

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

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

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

Cláusula 26.^a

Prémio de carreira

1 — Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5 % da sua remuneração base mensal por cada ano de antiguidade.

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

Cláusula 26.^a-A

Subsídio complementar salarial

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

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

Cláusula 27.^a

Subsídio de transporte

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

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

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

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

5 — O valor de cada componente será de € 1,91 por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

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

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

Cláusula 29.^a

Prémio de objectivos sociais da empresa

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

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após

análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

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

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

Cláusula 31.^a

Férias

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

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

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

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

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

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

7 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

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

Cláusula 31.^a-A

Complemento para gozo de férias

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

Cláusula 32.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 33.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

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

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

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

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

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 34.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 35.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

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

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

Cláusula 38.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos da antiguidade.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

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

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

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 41.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;

b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;

c) As dadas para tratar de assuntos particulares, até perfazerem vinte e quatro horas por ano, com limite de oito horas por mês.

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

Cláusula 42.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

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

Cláusula 43.^a

Consequências das faltas não justificadas

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

Cláusula 44.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

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

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

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Licença de maternidade

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

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

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

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à

dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 47.^a

Faltas e licença por paternidade

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

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

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

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

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

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade»).

Cláusula 48.^a

Adopção

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

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

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

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

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade»).

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

Cláusula 49.^a

Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

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

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

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

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

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

a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

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

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Faltas para assistência a menores doentes

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

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

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

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

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade»).

Cláusula 52.^a

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 im-

prescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

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

Cláusula 53.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

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

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

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

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

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

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

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

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

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas

escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituíam.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 54.^a

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

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

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

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

Cláusula 56.^a

Subsídio de estudo para trabalhadores

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

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

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

4 — Considera-se aproveitamento escolar o estabelecido no n.º 7 da cláusula 53.^a deste AE («Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes»).

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

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

Cláusula 57.^a

Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de € 36.

Cláusula 58.^a

Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 90.

Cláusula 59.^a**Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores**

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

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de € 138 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, € 225 para o ensino secundário e € 340 para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

CAPÍTULO IX

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalhoCláusula 60.^a**Princípio geral**

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

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitóriasCláusula 61.^a**Proibição de diminuição de regalias**

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 62.^a**Efeitos retroactivos**

A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 63.^a**Casos omissos**

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Nota final

O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 255 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 552.º do Código do Trabalho e revoga e substitui o AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da In-

dústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

São João da Talha, 2 de Julho de 2008.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

João Eduardo Fernandes Figueiredo, representante.

Tomás Joaquim Oliveira Serra, representante.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Victor Manuel Marques Duarte, secretário-geral.

António Rui Correia Miranda, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2008 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo:

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
I	1 932	1 996	2 066	2 154	2 254
II	1 675	1 798	1 913	2 028	2 154
III:					
Subgrupo III b. ...	1 553	1 675	1 798	1 913	2 028
Subgrupo III a. ...	1 334	1 390	1 446	1 511	1 584
IV:					
Subgrupo IV b. ...	1 176	1 233	1 284	1 334	1 390
Subgrupo IV b/a	1 011	1 078	1 144	1 284	1 334
Subgrupo IV a. ...	895	960	1 015	1 082	1 148
V:					
Subgrupo V b. ...	745	776	821	867	907
Subgrupo V a. ...	600	634	668	703	745

ANEXO II

SECÇÃO A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções.

Analista químico. — É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a

verificações do *log book* de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os *stocks* actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica, pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

Assistente de gestão. — É o(a) trabalhador(a) que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Auxiliar. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

Chefe de departamento. — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação adequada, é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

Chefe de equipa de caracterização. — É o(a) trabalhador(a) que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes,...); procede a recolhas de amostras para análises químicas; supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga, desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

Chefe de manutenção eléctrica. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas de diagnósticos, definido acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de

melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica, pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

Chefe de manutenção mecânica. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

Chefe de turno. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elaborar relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

Engenheiro especializado. — É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

Electricista industrial. — É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

Gestor(a) de «stocks». — É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de *stocks*, sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição seja processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de *stocks* mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

Mecânico(a) industrial. — É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

Operador(a) de central. — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação específica, executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário, efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

Operador(a) de central/inertização. — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário, pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de equipamentos/ETAR. — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos.

Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário, pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de central/ITVE. — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário, pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de máquinas e veículos especiais. — É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da área a que está adstrito(a), realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Operador(a) semiespecializado(a). — É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da área a que está adstrito(a), executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

Operador de vigilância e pesagem. — É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

Preparador(a) de trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por preparar os trabalhos de manutenção, a fim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situação especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em Autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário

utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica, pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

Secretário(a). — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica, pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

Secretário(a) de administração. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e, bem assim, elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica, pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s)/recepcionista(s) e ou auxiliares.

Técnico(a). — É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semi-qualificados e ou não qualificados.

Técnico(a) administrativo(a) I. — É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica, pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

Técnico(a) administrativo(a) II. — É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, con-

ferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica, pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

Técnico(a) de comunicação e imagem I. — É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe, implementa e faz a manutenção das páginas *web*. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

Técnico(a) de comunicação e imagem II. — É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

Técnico(a) de engenharia. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como, por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

Técnico(a) de equipamento eléctrico. — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica, pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar

e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvida na manutenção de equipamentos.

Técnico(a) de equipamento mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo envolvidas na manutenção de equipamentos.

Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado. — É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado. — É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico(a) industrial. — o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados no cumprimento dos respectivos planos.

Técnico(a) de planeamento e controlo industrial. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, consequentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Proceda à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica, pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança 1. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança do nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado

ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de intervenção e protecção.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II. — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação adequada, é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o stock e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

Técnico(a) de processos laboratoriais. — É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

Técnico(a) de recursos humanos. — É o(a) trabalhador(a) que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Técnico de sistemas de exploração. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

Telefonista/recepcionista. — É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas, externas, bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

SECÇÃO B

Níveis de qualificação de funções

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

Grupo I — quadros médios:

Chefe de departamento;
Engenheiro(a) especializado(a).

Grupo II — quadros intermédios:

Assistente de gestão;
Chefe de manutenção eléctrica;
Chefe de manutenção mecânica;
Chefe de turno;
Encarregado geral;
Técnico(a) de comunicação e imagem II;
Técnico(a) de engenharia;
Técnico(a) de recursos humanos.

Grupo III — profissionais altamente qualificados:

Subgrupo III b:

Secretário(a) de administração;

Subgrupo III a:

Técnico(a) administrativo(a) II;
Técnico(a) de comunicação e imagem I;
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a);
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a);
Técnico(a) industrial;
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial;
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II;
Técnico(a) de processos laboratoriais;
Técnico(a) de sistemas de exploração.

Grupo IV — profissionais qualificados:

Subgrupo IV b:

Encarregado;
Gestor(a) de *stocks*;
Preparador(a) de trabalho;
Técnico (a);
Técnico(a) administrativo(a) I;
Técnico(a) de equipamento eléctrico;
Técnico(a) de equipamento mecânico;
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I;
Secretário(a);

Subgrupo IV b/a:

Analista químico(a);
Operador(a) de central;
Operador(a) de central/inertização;

Subgrupo IV a:

Electricista industrial;
Mecânico(a) industrial.

Grupo V — profissionais semiqualeificados:

Subgrupo V b:

Auxiliar;
Chefe de equipa de caracterização;
Operador(a) de central/ITVE;
Operador de equipamentos/ETAR;
Operador(a) de máquinas e veículos especiais;
Telefonista/recepcionista;

Subgrupo V a:

Operador(a) semiespecializado(a);
Operador (a) de vigilância e pesagem.

SECÇÃO C

Regras de progressão salarial nas categorias

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A), passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo («Níveis de qualificação de funções»), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;

b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 108.º do Código do Trabalho.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;

36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;

36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condi-

cionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

SECÇÃO D

Regras de evolução profissional na empresa

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa, será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

ANEXO III

Regulamento de trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

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

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do

presente regulamento já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1 — Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — Regime de laboração contínua é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — Folgas de compensação são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — Descanso compensatório é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixados até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomar-se-á sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao ser-

viço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos 1doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150 % sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 10.º

Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o

último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea d) do n.º 2 da cláusula 41.ª («Faltas justificadas»).

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.ª («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte («Passagem ao regime de horário normal»).

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal, deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeada-

mente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- 1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- 2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
- 3) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- 5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- 6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- 7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- 8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- 9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamentos, etc.);
- 10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- 11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;
- 12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- 13) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

- 1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.
- 2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

- 1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.
- 2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.
- 3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.
- 4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.
- 5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.
- 6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.
- 7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.
- 8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

Artigo 12.º

Disposições finais

- 1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.
- 2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.
- 3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.
- 4 — A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º («Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança») do presente regulamento.

Depositado em 31 de Julho de 2008, a fl. 17 do livro n.º 11, com o n.º 211/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula única

Âmbito e conteúdo da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., cuja actividade consiste na produção de pasta para papel, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes, no total de 173 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 13.ª

Transferências

8 —

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar € 73,13 mensais [...]

Cláusula 39.ª

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

3 —

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de € 1,25;

Cláusula 68.ª

Subsídio de bombeiro

1 —

Aspirante — € 25,32;

Bombeiro de 3ª classe — € 26,93;

Bombeiro de 2ª classe — € 30,26;

Bombeiro de 1ª classe — € 33,69;

Subchefe — € 35,44;

Chefe — € 37,11;

Aj. comando — € 40,45.

Cláusula 71.ª

Abono para falhas

1 — [...] será atribuído um abono mensal para falhas de € 50,86.

2 — [...] movimentam verba inferior a € 512,50 mensais em média anual.

Cláusula 76.ª

Subsídio de alimentação

3 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 6,20 por cada dia de trabalho prestado.

4 — [...] o valor do subsídio referido no número anterior é de € 9,31.

Cláusula 77.ª

Subsídio de infantário

1 —

Infantário — € 59;

Ama — € 38,40.

Cláusula 91.ª

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

4 —

b)

Até ao 6.º ano de escolaridade — € 63,88;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 84,53;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 110,84;

Ensino superior ou equiparado — € 204,58.

ANEXO II

Condições específicas

E) Operador industrial.

9 —

b) O prémio terá o valor horário de € 0,67;

.....

O) Trabalhadores fogueiros.

2 —

b) O prémio terá o valor horário de € 0,67 [...]

Lisboa, 15 de Julho de 2008.

Tabela de remunerações

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 046	2 278	2 403	2 517	2 687
2	1 808	1 899	1 990	1 892	2 116	2 231	2 334	2 403
3	1 559	1 633	1 708	1 602	1 808	1 899	1 990	2 116

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
4	1 433	1 499	1 565	1 378	1 559	1 633	1 708	1 808
5	1 286	1 340	1 401	1 265	1 439	1 504	1 570	1 639
6	1 134	1 181	1 234	1 122	1 286	1 340	1 401	1 439
7				979	1 134	1 181	1 234	1 286
8				920	1 092	1 133	1 183	1 193
9				864	1 031	1 068	1 116	1 134
10				831	980	1 014	1 051	1 073
11				782	931	961	1 000	1 015
12				737	884	911	948	963
13				684	829	852	887	912

A tab. I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remuneração mínima

Grupo 1:

Director de departamento/serviços;
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2:

Chefe de departamento;
Técnico superior (grau V).

Grupo 3:

Chefe de serviço I;
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4:

Chefe de serviço II;
Encarregado geral fabril I;
Programador de aplicações qualificado;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V);
Técnico administrativo/industrial (grau IV);
Técnico industrial de processo qualificado;
Técnico superior (grau III).

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo industrial;
Encarregado fabril I;
Encarregado de turno fabril;
Preparador de trabalho qualificado;
Programador de aplicações principal;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV);
Técnico administrativo/industrial (grau III);
Técnico industrial de processo de 1.ª;
Técnico superior (grau II).

Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;
Encarregado fabril II;
Enfermeiro-coordenador;
Planificador qualificado;
Preparador de trabalho principal;
Programador de aplicações de 1.ª;

Secretário(a) de direcção ou administração (grau III);
Técnico auxiliar de 1.ª;
Técnico administrativo/industrial (grau II);
Técnico de controlo e potência;
Técnico industrial de processo de 2.ª;
Técnico superior (grau I).

Grupo 7:

Assistente administrativo (grau V);
Chefe de turno fabril;
Desenhador-projectista;
Enfermeiro especialista;
Operador de computador qualificado;
Operador industrial extra;
Operador de processo extra;
Planificador principal;
Preparador de trabalho (grau I);
Programador de aplicações de 2.ª;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II);
Técnico administrativo/industrial (grau I);
Técnico de conservação eléctrica principal;
Técnico de conservação mecânica principal;
Técnico principal (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);
Técnico analista de laboratório (grau V);
Técnico de manutenção (grau V);
Técnico industrial de processo de 3.ª

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado;
Assistente administrativo (grau IV);
Desenhador de execução (grau principal);
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios;
Enfermeiro;
Mecânico de aparelhos de precisão qualificado;
Oficial de conservação qualificado;
Operador de computador principal;
Operador industrial qualificado;
Operador de processo qualificado;
Operador qualificado fogueiro;
Planificador;
Preparador de trabalho (grau II);
Recepcionista de materiais qualificado;
Secretário(a) de direcção/administração (grau I);
Técnico analista de laboratório (grau IV);
Técnico de conservação eléctrica especialista;
Técnico de conservação mecânica especialista;

Técnico especialista (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);
Técnico de conservação civil principal;
Técnico de manutenção (grau IV).

Grupo 9:

Analista de laboratório principal;
Arvorado;
Assistente administrativo (grau III);
Chefe de equipa (a);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;
Desenhador de execução (grau I);
Distribuidor de trabalho;
Electricista principal;
Encarregado;
Fiel de armazém qualificado;
Lubrificador qualificado;
Mecânico de aparelhos de precisão principal;
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;
Oficial metalúrgico principal;
Operador de computador de 1.ª;
Operador industrial principal;
Operador de processo principal (a);
Planificador auxiliar;
Preparador de trabalho auxiliar;
Programador de aplicações estagiário;
Recepcionista de materiais principal;
Técnico analista de laboratório (grau III);
Técnico de conservação civil especialista;
Técnico de conservação eléctrica de 1.ª;
Técnico de conservação mecânica de 1.ª;
Técnico de electrónica de 1.ª;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;
Técnico de manutenção (grau III);
Técnico de óleo-hidráulica de 1.ª;
Técnico de telecomunicações de 1.ª;
Verificador de equipamentos principal.

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.ª;
Assistente administrativo (grau II);
Auxiliar administrativo principal;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;
Controlador industrial principal;
Desenhador de execução (grau II-B);
Fiel de armazém principal;
Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras convencionais);
Lubrificador principal;
Motorista (ligeiros e pesados) principal;
Oficial de 1.ª (b);
Oficial de conservação civil principal;
Operador de computador de 2.ª;
Operador de preparação de madeira;
Operador industrial de 1.ª;
Operador de processo de 1.ª (c);
Recepcionista de armazém;

Recepcionista de materiais de 1.ª;
Técnico analista de laboratório (grau II);
Técnico de conservação civil (grau III);
Técnico de conservação eléctrica de 2.ª;
Técnico de electrónica de 2.ª;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª;
Técnico de óleo-hidráulica de 2.ª;
Técnico de telecomunicações de 2.ª;
Técnico de conservação civil de 1.ª;
Técnico de manutenção (grau II).

Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.ª;
Assistente administrativo (grau I);
Auxiliar administrativo de 1.ª;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;
Controlador de fabrico de 1.ª;
Controlador industrial de 1.ª;
Desenhador de execução (grau II-A);
Fiel de armazém de 1.ª;
Motorista (ligeiros e pesados);
Oficial de 1.ª (d);
Oficial de 2.ª (e);
Operador de computador estagiário;
Operador industrial de 2.ª;
Operador de parque de apara e silos;
Operador de processo de 2.ª (f);
Recepcionista de materiais de 2.ª;
Técnico analista de laboratório (grau I);
Técnico de conservação civil de 2.ª;
Técnico de electrónica estagiário;
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;
Técnico de manutenção (grau I);
Técnico de telecomunicações estagiário;
Técnico de óleo-hidráulica estagiário;
Telefonista-recepcionista.

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano;
Auxiliar administrativo de 2.ª;
Bombeiro;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;
Controlador de fabrico de 2.ª;
Controlador industrial de 2.ª;
Fiel de armazém de 2.ª;
Lubrificador de 2.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Oficial de 2.ª (g);
Operador industrial de 3.ª;
Operador de processo de 3.ª (h);
Pré-oficial electricista do 2.º ano;
Recepcionista de materiais de 3.ª;
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano;
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano;
Tirocinante desenhador do 2.º ano.

Grupo 13:

Ajudante;
 Ajudante de fiel de armazém;
 Ajudante de processo (i);
 Assistente administrativo estagiário do 1.º ano;
 Mecânico de aparelhos de precisão praticante;
 Operador industrial estagiário;
 Praticante metalúrgico;
 Pré-oficial de construção civil;
 Pré-oficial electricista do 1.º ano;
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano;
 Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano;
 Técnico administrativo estagiário do 1.º ano;
 Tirocinante desenhador do 1.º ano;
 Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano;
 Praticante.

(a) Inclui fogueiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação), operador de branqueamentos (Cacia, Setúbal), operador de digestor contínuo, operador de máquina de papel, operador de tiragens (Cacia, Setúbal), operador de turboalternador e quadros (Setúbal) e operador de turboalternador e quadros (turbogrupos quadros e efluentes) (Cacia).

(b) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(c) Inclui operador de acabamentos, operador de crivagem (duas linhas), operador de digestor descontinuo, operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados (Cacia), operador de evaporadores, operador de fornos e caustificações, operador de máquina de fundos de sacos (máquina rápida), operador de máquinas de sacos de fundo rectangular, operador de máquina de tubos para sacos, operador de preparação, operador de preparação de produtos químicos, operador de secador de máquina de papel, operador de tiragem (Setúbal), operador de tratamento de águas e bombagem e suboperador de tiragens III e IV.

(d) Inclui carpinteiro decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(e) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(f) Inclui ajudante de fogueiro (tanque de Smelt), ajudante de secador de máquina de papel, bobinador, operador de depuração ou preparação de pasta, operador de destroçador e crivagem de aparas, operador de linha de acabamentos (tiragem III e IV) (Cacia), operador de recepção e transferência de produtos químicos, operador de tratamento de efluentes, operador de zona húmida da máquina de papel, suboperador de branqueamentos, suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem), suboperador de forno(s) e caustificação(ões), suboperador de preparação de produtos químicos e suboperador de digestores descontinuos.

(g) Inclui carpinteiro, decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(h) Inclui operador de balança de máquina de papel, operador de balança e prensa, suboperador da central (ajudante de fogueiro), suboperador de crivagem (duas linhas), suboperador de embalagem e aramagem, suboperador de mandris, suboperador da máquina de coser sacos, suboperador da máquina de fundos de sacos, suboperador da máquina de sacos de fundo rectangular, suboperador da máquina de tubos para sacos, suboperador de preparação de madeiras e suboperador de tratamento de efluentes (Setúbal).

(i) Inclui ajudante de máquina de fundos de sacos, ajudante de máquina de sacos de fundo rectangular e ajudante de máquina de tubos para sacos.

Lisboa, 15 de Julho de 2008.

Pela PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A.:

João António Xavier Costa Ventura, representante.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Vítor Manuel Tavares, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Depositado em 31 de Julho de 2008, a fl. 17 do livro n.º 11, com o n.º 213/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a TROIAVERDE — Exploração Hoteleira e Imobiliária, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, o título da convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e na p. 2920, onde se lê:

«AE entre a TROIAVERDE — Exploração Hoteleira e Imobiliária, S. A., e a Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — FESAHT.»

deve ler-se:

«AE entre a TROIAVERDE — Exploração Hoteleira e Imobiliária, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — SITNA — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 25 de Julho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000.

Artigos 9.º, «Direito dos sócios» — acrescentar a alínea i), como segue:

i) Exercer o direito de tendência, nos termos dos parágrafos seguintes:

1) Os associados podem exercer o direito referido nesta alínea, agrupando-se formalmente em tendência, podendo participar nas assembleias gerais do SITNA, como grupo organizado, apresentando moções e listas próprias candidatas aos corpos gerentes, nos termos destes estatutos;

2) Os associados formalmente em tendência têm direito a utilizar as instalações do Sindicato para efectuar reuniões, direito esse sujeito a disponibilidade de espaço, mediante a comunicação e respectivo pedido prévio à direcção do SITNA, com uma antecedência mínima de setenta e duas horas;

3) Para exercício dos direitos acima referidos, os associados, após a constituição formal em tendência, deverão dirigir ao presidente da assembleia geral a comunicação dessa constituição, com a indicação dos respectivos representantes, podendo participar na primeira assembleia geral que for convocada após essa comunicação.

Artigo 23.º, «Reuniões da assembleia geral» — alterar a alínea c) do n.º 2, como segue:

c) Pela iniciativa de 10 % ou 2170 dos associados.

Registados em 31 de Julho de 2008, 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 38/2008, a fl. 118 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — STAS — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2007, foi publicada a alteração aos estatutos do Sindicato em epígrafe.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na p. 2463, onde se lê «A assembleia geral referendária terá por fim aprovar as alterações aos Estatutos» deve-se ler «A assembleia geral referendária terá por fim aprovar as alterações aos Estatutos, a fusão, dissolução ou extinção do Sindicato, fixar ou alterar as quotas e ainda aprovar outros assuntos de relevante interesse para a vida do Sindicato.»

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social — S. T. S. S. S. S. — Eleição de 24 a 28 de Junho de 2008 para o mandato de 2008-2011.

Direcção

Efectivos:

Cristina Maria Sousa Costa, ajudante de lar e centro de dia, portadora do bilhete de identidade n.º 8654719, residente na Rua do Vargo, 332, Guillabreu, Vila do Conde.

Joaquim Moreira de Lima, chefe de bombeiros, portador do bilhete de identidade n.º 1988213, residente na Praceta de 19 de Fevereiro, 61, 3.º, esquerdo, Leça do Balio, Matosinhos.

Maria Alexandrina Silva Carneiro, ajudante de acção educativa, portadora do bilhete de identidade n.º 6527304, residente, na Rua da Praia, 144, Vila do Conde.

Manuel Pinto Alves, escriturário, portador do bilhete de identidade n.º 8120874, residente na Rua do Padre Manuel Bernardes, 245, Rio Tinto, Gondomar.

Ana Maria Pereira, administrativa principal, portadora do bilhete de identidade n.º 10577639, residente na Rua de D. Afonso Henriques, 4426, 6.º, direito, Águas Santas, Maia.

António José Gomes da Silva, técnico de manutenção, portador do bilhete de identidade n.º 3060381, residente na Rua do Estádio, 58, Rio Meão, Feira.

Maria Araújo de Jesus, operadora de lavandaria, portadora do bilhete de identidade n.º 3883905 residente na Rua de António Francisco Costa, 24, 2.º, esquerdo, São Mamede de Infesta, Matosinhos.

Fernanda Maria Matos de Almeida, ajudante de acção educativa, portadora do bilhete de identidade n.º 3586928, residente na Rua de Damão, 85, 2.º, esquerda, São Mamede de Infesta, Matosinhos.

Adão Joaquim Soares Mota, tesoureiro, portador do bilhete de identidade n.º 3998656, residente na Rua da Estrada Velha, 182, ent. C, 3, A, direito, tras., Valongo.

Sílvia Jesus Lapa Oliveira Azevedo, educadora social, portadora do bilhete de identidade n.º 11498134, residente na Rua do Aval de Baixo, 110, 1.º, esquerdo, Porto.

Eduardo Augusto Ramos Valdez, empregado administrativo, portador do bilhete de identidade n.º 1728867, residente na Avenida da Conduta, 153, bloco L, rés-do-chão, hab. 0.3, Rio Tinto, Gondomar.

António Ribeiro Teixeira, reformado, portador do bilhete de identidade n.º 3207451, residente na Rua de D. Faião Soares, 61, Penafiel.

Maria de Lurdes de Sousa Domingues, operadora de lavandaria, portadora do bilhete de identidade n.º 5808245, residente no Bairro de Francos, bloco 15, entr. 40, casa 32, Porto.

Ana Lúcia Duarte Massas, ajudante de lar e centro de dia, portadora do bilhete de identidade n.º 6975089, residente na Praceta do Dr. José Lourenço de Carvalho, 2, 2.º, direito, Almada.

Rute Maria Santos Garcia Cruz, educadora social, portadora do bilhete de identidade n.º 1050794, residente na Rua de Manuel Luís Nogueira, 51, Aveiro.

Suplentes:

Bernardino Costa Cardoso, motorista, portador do bilhete de identidade n.º 9136360, residente na Rua Marginal Vila Verde, 68, São Pedro da Cova, Gondomar.

Belmiro Sousa Lopes, motorista, residente na Escarpa Serra Pilar, Rua Um, 29 Vila Nova de Gaia.

Nuno Miguel Rodrigues Pinto, ajudante de lar e centro de dia, portador do bilhete de identidade n.º 10772648, residente na Rua do Padre Américo, BI. 15, ent. 2, casa 11, Porto.

Ana Sofia Freitas, educadora social, portadora do bilhete de identidade n.º 12310347, residente na Rua de Alzira Oliva Teles, 77, Gueifães, Maia.

Maria de Fátima Guerra Fernandes Silva, ajudante de acção directa de 1.ª, portadora do bilhete de identidade n.º 9456262, residente na Rua da Sacra Família, 327, 1.º, esquerdo, Póvoa de Varzim.

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Eleição em 17 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2011.

Elementos de identificação da direcção eleita para o triénio de 2008-2011

Direcção

Efectivos:

Ana Maria Oliveira Mesquita, sócia n.º 1197, nascida em 9 de Novembro de 1947, bilhete de identidade n.º 983423, de 9 de Junho de 2008, do Porto.

António dos Santos Costa, sócio n.º 2798, nascido em 8 de Setembro de 1929, bilhete de identidade n.º 2000531, de 29 de Julho de 2004, de Lisboa.

Fernando José Amaral Monteiro Nobre, sócio n.º 9024, nascido em 5 de Janeiro de 1953, bilhete de identidade n.º 2172541, de 9 de Janeiro de 2004, de Lisboa.

Flávio José Batista Gonçalves, sócio n.º 2050, nascido em 2 de Abril de 1950, bilhete de identidade n.º 1919563, de 5 de Abril de 2004, de Lisboa.

Frederico Fernandes Pereira, sócio n.º 7772, nascido em 1 de Novembro de 1949, bilhete de identidade n.º 1083115, de 6 de Julho de 2000, de Lisboa.

Joaquim Colaço Cavaco Marques, sócio n.º 20441, nascido em 7 de Dezembro de 1956, bilhete de identidade n.º 6017847, de 14 de Março de 2002, de Lisboa.

José Alves Oliveira, sócio n.º 14 729, nascido em 17 de Janeiro de 1951, bilhete de identidade n.º 4173888, de 2 de Dezembro de 2005, de Lisboa.

José Augusto Tavares Oliveira, sócio n.º 25 739, nascido em 7 de Março de 1963, bilhete de identidade n.º 6267230, de 28 de Dezembro de 2001, de Lisboa.

José Fernando Gomes Camões, sócio n.º 23 358, nascido em 1 de Março de 1955, bilhete de identidade n.º 5140793, de 24 de Abril de 2006, de Lisboa.

José Martins Dias, sócio n.º 19 066, nascido em 19 de Março de 1961, bilhete de identidade n.º 3989743, de 7 de Maio de 2003, de Lisboa.

Manuel António de Amaral Monteiro, sócio n.º 25 350, nascido em 30 de Março de 1969, bilhete de identidade n.º 8654330, de 12 de Fevereiro de 2007, de Lisboa.

Maria Inês Rodrigues Marques, sócia n.º 9318, nascida em 20 de Agosto de 1951, bilhete de identidade n.º 1345157, de 11 de Janeiro de 2005, de Lisboa.

Norberto Sátiro Sousa Nóbrega Cova, sócio n.º 14 373, nascido em 30 de Novembro de 1954, bilhete de identidade n.º 5254947, de 4 de Fevereiro de 1999, de Lisboa.

Nuno Rafael Gamito Malafaia, sócio n.º 26 054, nascido em 13 de Novembro de 1975, bilhete de identidade n.º 11159186, de 4 de Outubro de 2007, de Setúbal.

Vítor Fernando do Carmo Ribeiro, sócio n.º 13 118, nascido em 22 de Dezembro de 1952, bilhete de identidade n.º 4988398, de 20 de Novembro de 1998, de Lisboa.

Suplentes:

António Luís da Cruz de Freitas, sócio n.º 23 823, nascido em 21 de Junho de 1960, bilhete de identidade n.º 5544109, de 30 de Janeiro de 2004, de Setúbal.

Celeste Júlia Ferreira Alves, sócia n.º 7839, nascida em 28 de Novembro de 1942, bilhete de identidade n.º 1102333, de 2 de Novembro de 2005, de Lisboa.

Maria Ferreira Leça, sócia n.º 8772, nascida em 28 de Julho de 1947, bilhete de identidade n.º 352116, de 11 de Setembro de 2006, do Funchal.

Secretariado Nacional do Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE — Eleição em 31 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.

Secretariado

Membros efectivos:

Sócio n.º 2087, José Edgar Valente Loureiro, presidente do conselho geral, técnico de radiologia, bilhete de identidade n.º 3315694, do arquivo de Lisboa, emitido em 12 de Outubro de 2001.

Sócia n.º 2746, Dina Teresa Conceição B. F. Carvalho, secretária-geral, técnica de radiologia, bilhete de identidade n.º 6064635, do arquivo de Lisboa, emitido em 17 de Fevereiro de 2003.

Sócio n.º 2238, António Carlos Silva Santos, técnico de radiologia, bilhete de identidade n.º 6574680, do arquivo de Oeiras, emitido em 2 de Fevereiro de 2000.

Sócio n.º 2627, João Paulo Lopes Pedrosa Pereira, técnico de análises, clínicas e saúde pública, bilhete de identidade n.º 6953483, do arquivo de Setúbal, emitido em 17 de Abril de 2001.

Sócio n.º 3124, Nuno Manuel Félix Teixeira, técnico de radiologia, bilhete de identidade n.º 11067401, do arquivo de Lisboa, emitido em 2 de Janeiro de 2007.

Sócia n.º 2861, Maria Helena Almeida Amaro das Neves, ortoptista, bilhete de identidade n.º 6653158, do arquivo de Lisboa, emitido em 3 de Janeiro de 2005.

Sócio n.º 2982, Victor Manuel Nunes Carmona, técnico de saúde ambiental, bilhete de identidade n.º 4242419, do arquivo de Castelo Branco, emitido em 21 de Dezembro de 2000.

Sócio n.º 2958, Luís Manuel Moura Ferreira Silva, técnico de radiologia, bilhete de identidade n.º 10354654, do arquivo de Lisboa, emitido em 11 de Setembro de 2003.

Sócia n.º 28, Maria Trindade Ferreira Castro Costa, técnica de análises, clínicas e saúde pública, bilhete de identidade n.º 1772711, do arquivo de Lisboa, emitido em 10 de Março de 2000.

Sócio n.º 3183, Pedro Manuel Rodrigues Neves, técnico de radiologia, bilhete de identidade n.º 7202426, do arquivo de Setúbal, emitido em 17 de Agosto de 2005.

Sócio n.º 2277, João Manuel Camejo Candeias, técnico de análises, clínicas e saúde pública, bilhete de identidade n.º 6205833, do arquivo de Portalegre, emitido em 11 de Maio de 2007.

Sócio n.º 2575, Miguel Ângelo Sousa Coelho Amorim, técnico de audiologia, bilhete de identidade n.º 7000102, do arquivo de Lisboa, emitido em 28 de Março de 2003.

Sócia n.º 3427, Maria Fernanda Alves Cunha, fisioterapeuta, bilhete de identidade n.º 6257205, do arquivo de Vila Real, emitido em 14 de Setembro de 2001.

Sócio n.º 2426, Francisco José Silva Ferreira, técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica, bilhete de identidade n.º 6040659, do arquivo de Lisboa, emitido em 13 de Janeiro de 2003.

Sócio n.º 2788, Mário Lopes Carvalho, técnico de cardiopneumologia, bilhete de identidade n.º 44472978, do arquivo de Lisboa, emitido em 4 de Dezembro de 2002.

Sócio n.º 3053, José Manuel Fidalgo Fernandes, técnico de radiologia, bilhete de identidade n.º 7321494, do arquivo de Bragança, emitido em 27 de Novembro de 2002.

Membros suplentes:

Sócia n.º 2683, Isabel Maria Teixeira Sousa Ribeiro, técnica de radiologia, bilhete de identidade n.º 7001468, do arquivo de Vila Real, emitido em 13 de Novembro de 2000.

Sócia n.º 2681, Maria Laura Martins Alves Sousa, técnica de radiologia, bilhete de identidade n.º 8405640, do arquivo de Lisboa, emitido em 25 de Março de 2004.

Sócio n.º 1858, José Maria Folgado da Silva, técnico de cardiopneumologia, bilhete de identidade n.º 4062606, do arquivo de Castelo Branco, emitido em 26 de Janeiro de 2006.

Sócio n.º 2411, Duarte Nuno de Faria Guedes Vaz, técnico de radiologia, bilhete de identidade n.º 3983012, do arquivo de Porto, emitido em 13 de Maio de 2008.

Sócio n.º 2585, José Paulo Santos Pinto Lima, técnico de radiologia, bilhete de identidade n.º 6893202, do arquivo de Lisboa, emitido em 9 de Agosto de 2001.

Sócio n.º 2394, Luís Miguel Bragança Gil Antunes, técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica,

bilhete de identidade n.º 6230280, do arquivo de Lisboa, emitido em 13 de Fevereiro de 2004.

Sócia n.º 3566, Margarida Maria Rocha C. Alvarenga, técnica de farmácia, bilhete de identidade n.º 11508492, do arquivo de Lisboa, emitido em 7 de Março de 2007.

Sócio n.º 3524, Marino José Rocha Borges, Técnica de Análises, bilhete de identidade n.º 7732442, do arquivo de Setúbal, emitido em 13 de Abril de 2006.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — STAS — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, foi publicada a composição da direcção do Sindicato em epígrafe.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 1799, onde se lê «Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — STAS — Eleição em 17 de Abril de 2008 para o quadriénio de 2008-2012» deve ler-se «Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — STAS — Eleição em 17 de Abril de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.

Direcção:
Efectivos:
[...]

União dos Sindicatos de Viana do Castelo — Eleição em 13 de Junho de 2008 para o mandato do quadriénio de 2008-2012.

Direcção

Aida Maria Fernandes de Sá, residente na Rua do Pinheiro Manso, 42, 2.º, direito, Darque, em Viana do Castelo, possuidora do bilhete de identidade n.º 9850469, de 30 de Novembro de 1998, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Albino Evangelista Ferreira de Barros, residente Rua de Manuel Espregueira, 185, Darque, em Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 7134913, de 5 de Janeiro de 2001, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Ana Cristina Maciel Silva, residente na Avenida de Santana, 1010, Moledo, em Caminha, possuidora do bilhete de identidade n.º 09774650, de 14 de Abril de 2000, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Ana Maria Rodrigues P. Passos Rocha, residente na Rua da Junqueira, 2, Santa Marta de Portuzelo, em Viana do Castelo, possuidora do bilhete de identidade n.º 3012183, de 13 de Maio de 1998, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

António Quesado Marques, residente na Rua da Bouça Longa, 205, Meadela, possuidor do bilhete de identidade n.º 2737293, de 5 de Março de 2003, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Augusto Manuel Alves Silva, residente na Rua da Cidade Nova, 417, 4.º direito, Darque, em Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 9332080, de 18 de Agosto de 1999, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Carlos Alberto Viana Cruz Dias, residente na Rua do Monte, 47, Antas, em Esposende, possuidor do bilhete de identidade n.º 10856633, de 6 de Julho de 2004, passado pelo Arquivo de Identificação de Braga.

Diamantino Rodrigues Mesquita Matos, residente na Rua Ruque Ruque, 438, Meadela, em Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 5826817, de 19 de Julho de 2005, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Fernando Manuel Branco Viana, residente na Urbanização Capitães de Abril, bloco 23, 2.º, direito, em Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 3757306, de 25 de Outubro de 2002, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Ismael Silvino Rebelo Mata, residente em Sigoelos, Ferreira, em Paredes de Coura, possuidor do bilhete de identidade n.º 7040128, de 10 de Dezembro de 1998, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Isabel Maria Fernandes Lazaro, residente na Rua da Sobreira, 124, 2.º, trás, Vila Praia de Âncora, possuidora do bilhete de identidade n.º 9922471, de 28 de Fevereiro de 2003, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

João António Sousa Correia, residente na Urbanização Capitães de Abril, bloco 3, 3.º, direito, em Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 3974161, de 6 de Março de 1997, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

João Manuel Alves Reboço, residente no lugar de S. Brás, Rebordões, Santa Maria, em Ponte de Lima, portador do bilhete de identidade n.º 5957850, de 3 de Agosto de 2001, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

José Manuel Carvalho Costa Pereira, residente na Rua de José de Brito, 21, 3.º, esquerdo, em Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 3561398, de 5 de Janeiro de 2000, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

José Manuel Pereira Barros Lima, residente em Covinha, Sabadim nos Arcos de Valdevez, possuidor do bilhete de identidade n.º 5334403, de 20 de Abril de 2001, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Manuel Puga Amorim, residente em Almuinha, Vitorino das Donas, em Ponte de Lima, possuidor do bilhete de identidade n.º 3941471, de 19 de Março de 2004, passado pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Maria do Céu Barbosa Gonçalves Pequeno, residente no lugar do Pereiro, 232, possuidor do bilhete de identidade n.º 6571612, de 25 de Outubro de 2001, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Maria Gracinda Brito Gonçalves, residente na Rua da Linha Vale do Lima, 116, A, Cardielos, em Viana do Castelo, possuidora do bilhete de identidade n.º 6820280, de 19 de Outubro de 2001, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Maria Manuela Rodrigues Branco, residente na Rua do Actor António de Sousa, 25, 2.º direito, nos Arcos de Valdevez, possuidor do bilhete de identidade n.º 3316014, de 15 de Junho de 1998, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Martinho Martins Cerqueira, residente na Avenida da Povoença, 90, Areosa, em Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 2866700, de 24 de Janeiro de 2003, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Rosa Maria Fernandes Sousa Silva, residente no lugar de Sapor, 10, B, Vile, em Caminha, possuidora do bilhete de identidade n.º 7653563, de 7 de Julho de 2000, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Rui de Sá Afonso, residente no Largo da Lagarteira, 1, Barroselas, em Viana do Castelo, possuidor do bilhete de

identidade n.º 2732279, de 3 de Janeiro de 2008, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Tiago Marinho Freitas Subtil, residente na Rua de Miguel de Lemos, 23, 1.º, esquerdo, em Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 11652153, de 8 de Janeiro de 2007, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Tiago Martins Moreira, residente na Rua da Torres, 38, Salgueiro, Cardielos, em Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 6526114, de 6 de Maio de 2005, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

CNA — Confederação Nacional da Agricultura — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, encontra-se publicada a alteração de estatutos da Confederação Nacional da Agricultura, os quais enfermam de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 2929 da citada publicação, onde se lê:

«Artigo 32.º

Da dissolução da CNA

As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da CNA como pessoa colectiva requerem o voto

favorável de três quartos do número de todos os associados.»

deve ler-se:

«Artigo 32.º

Da dissolução da CNA

1 — As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da CNA como pessoa colectiva requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 —

II — DIRECÇÃO

Associação Portuguesa da Indústria de Refrigeração e Ar Condicionado — APIRAC — Eleição da direcção em 31 de Março de 2008 para o triénio de 2008-2010.

Direcção

Presidente — FB — Fernando Brito — Consultores de Engenharia, L.^{da}, representado pelo eng. Fernando Quirino Calado de Brito.

Vice-presidente — LMSA — Engenharia de Edifícios, S. A., representado pelo engenheiro Luís Carlos Correia Malheiro da Silva.

Vogais:

TRADIVAGA — Importação, Exportação, L.^{da}, representado pelo engenheiro Eduardo Jorge Alves Fernandes Francisco;

SANDOMETAL — Metalomecânica e Ar Condicionado, S. A., representado por António Nunes Beirão;

ALFA CLIMA — Sociedade de Instalações de Ar Condicionado, L.^{da}, representado pela engenheira Isabel Maria Cardanho Pelicano;

Daikin Airconditioning Portugal — Distribuição, Equipamento Térmico, S. A., representado por Hisaya Matsuzaki;

ENVIPRIME — Consultoria e Estudos Técnicos de Ambiente e Segurança, S. A., representado pelo engenheiro João Carlos Martins Valente.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Amcor Flexibles Neocel — Embalagens, L.^{da}

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 9 de Maio de 2008.

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 Amcor Flexibles Neocel — Embalagens, L.^{da}

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 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 comissão de trabalhadores, nomeadamente ser delegado de candidatura 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 Comissão de Trabalhadores (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 Comissão de Trabalhadores 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 Comissão de Trabalhadores.

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 sub-comissão 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 Comissão de Trabalhadores, 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 Comissão de Trabalhadores 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 comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Competência da CT

Compete a 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 comissão de trabalhadores, 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 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 corresponde, 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 Comissão de Trabalhadores, 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 re-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 de 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 como 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) Apreçar 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; 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 relativas 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 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

Acção 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:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos;

Artigo 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, nomea-

damente 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 Amcor Flexibles Neocel — Embalagens, L.^{da}

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* (BTE).

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à sua publicação no BTE.

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 posição 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 ultimo recurso, será remetido ao plenário a quem cabe decidir.

Artigo 57.º

Reuniões da CT

1 — ACTreúne 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 pré-fixados 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 plenário as receitas e despesas da sua actividade.

SECÇÃO VIII

Artigo 61.º

Subcomissões de trabalhadores

Se a empresa constituir substabelecimentos, 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 a mais alta de Hondt.

Artigo 65.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa elabora e, mantém actualizado um recenseamento dos trabalhadores identificados pelo nome, categoria profissional, que entregará a quem convocar a votação, nas quarenta e oito horas subsequentes 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 Comissão de Trabalhadores 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 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 tomada 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 existia 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 numero mínimo de 20 % dos trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que 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 congregar 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 referentes 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 pelo prazo máximo de dois dias úteis a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitados 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 pública, 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

1 — 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.

2 — 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 mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a 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 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 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 Comissão de Trabalhadores, 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 quando 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 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 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 o 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 publicidade 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, as 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 à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 29 de Julho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 94/2008, a fl. 129 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da ENI — Electricidade Naval Industrial, S. A., que passa a designar-se por ENI — Gestão de Planos Sociais, S. A. — Alteração.

Alteração aprovada em votação, realizada em 10 de Julho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1999.

Artigo 40.º

Sede da CT da ENI

A sede da CT da ENI localiza-se no Parque Tecnológico da Mutela, Avenida do Povo MFA, edifício 3, 2804-537 Almada, Portugal.

Artigo 41.º

- 1 — A CT da ENI é composta por sete elementos.
- 2 —
- 3 —

Artigo 42.º

- 1 — O mandato da CT da ENI é quatro anos.
- 2 —

Regulamento eleitoral da CT da UNI

Artigo 4.º

Sobre as listas candidatas

- 1 —
- 2 — Cada lista candidata é composta por sete elementos efectivos e sete suplentes.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —
- 12 —

Registados em 28 de Julho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 89/2008, a fl. 126 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Construções Metálicas — SOCOMETAL, S. A. — Eleição em 10 de Julho de 2008 para mandato de dois anos.

Efectivos:

Alfredo Joaquim Leite Brandão, serralheiro, bilhete de identidade n.º 6674772, Lisboa, 10 de Março de 1999.

Arnaldo Alberto Marques Soares, serralheiro, bilhete de identidade n.º 10751577, Lisboa, 7 de Junho de 200.

José Vítor Oliveira Duarte, serralheiro, bilhete de identidade n.º 10199606, Lisboa, 24 de Junho de 2004.

Suplente — Rui Manuel Oliveira Duarte, serralheiro, bilhete de identidade n.º 10199605, Porto, 2 de Julho de 2007.

Élio Pereira Jesus Santos, bilhete de identidade n.º 11777999, Lisboa.

Suplentes:

Rute Pereira Calado, bilhete de identidade n.º 11486690, Lisboa.

João Pedro Nunes Santos, bilhete de identidade n.º 11909922, Lisboa.

José Augusto Rocha Almeida, bilhete de identidade n.º 2020943, Lisboa.

Registados em 29 de Julho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 91/2008, a fl. 129 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Amcor Flexibles Neocel — Embalagens, L.da — Eleição em 18 de Junho de 2008 para o biénio de 2008-2010.

Efectivos:

Domingos Isidoro Crespo, bilhete de identidade n.º 8021712, Lisboa.

João Armando Rodrigues Almeida, bilhete de identidade n.º 6011200, Lisboa.

Comissão de Trabalhadores da Solvay Portugal, S. A. — Eleição em 11 e 12 de Junho de 2008 para o mandato de 2008-2010.

António Manuel Pereira, bilhete de identidade n.º 4713327.

Fernando Manuel Fernandes, bilhete de identidade n.º 4651802.

Cláudio Emanuel Sarabando, bilhete de identidade n.º 6097915.

Francisco José Benavente, bilhete de identidade n.º 6244350.

Rogério Paulo Lopes, bilhete de identidade n.º 5043098.

Registados em 29 de Julho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 92/2008, a fl. 129 do livro n.º 1.

Comissão e subcomissão de trabalhadores da Manutenção Militar — Eleição em 26 de Junho de 2008 para o mandato de três anos.

Comissão de Trabalhadores da Manutenção Militar

Efectivos:

Vítor Edmundo Proença da Silva, bilhete de identidade n.º 2035523, emitido em 19 de Outubro de 2001, pelo arquivo de Lisboa.

Carla Maria A. C. Alexandre, bilhete de identidade n.º 10369185, emitido em 28 de Novembro de 2003, pelo arquivo de Lisboa.

José António Barbosa Barra, bilhete de identidade n.º 3587989, emitido em 25 de Março de 2008, pelo arquivo de Santarém.

Maria Gil Mendes Branco, bilhete de identidade n.º 4068055, emitido em 3 de Julho de 1998, emitido em Lisboa.

Luís Miguel Baptista Marques, bilhete de identidade n.º 9489289, emitido em 30 de Outubro de 1992, pelo arquivo de Lisboa.

Francisco Gomes Lopes, bilhete de identidade n.º 3828206, emitido em 31 de Agosto de 2000, pelo arquivo de Lisboa.

Bento Lidório Gaspar, bilhete de identidade n.º 6198513, emitido pelo arquivo de Évora.

Suplentes:

Cláudia Sofia E. M. Lérias, bilhete de identidade n.º 10090123, emitido em 2 de Maio de 1989, pelo arquivo de Lisboa.

Sónia Maria dos Santos Pinto, bilhete de identidade n.º 11480472, emitido em 18 de Junho de 2008, pelo arquivo de Lisboa.

José António F. Caetano, bilhete de identidade n.º 4960425, emitido em 15 de Junho de 2006, pelo arquivo de Lisboa.

Ana Maria Caldeira Simões, bilhete de identidade n.º 4571499, emitido em 8 de Julho de 1998, pelo arquivo de Lisboa.

João Paulo Santos Neto, bilhete de identidade n.º 104443503, emitido em 1 de Outubro de 2003, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Amélia dos Santos Franco, bilhete de identidade n.º 5411355, emitido em 26 de Maio de 1978, pelo arquivo de Lisboa.

Ricardo Jorge Marques Garcia, bilhete de identidade n.º 11301805, emitido em 12 de Julho de 1993, pelo arquivo de Lisboa.

Subcomissão de Trabalhadores da Manutenção Militar do Porto

Efectivos:

Delfim de Jesus Dias Ferreira, bilhete de identidade n.º 5902016, emitido em 21 de Setembro de 1998, pelo arquivo de Lisboa.

Humberto José Pinto Ribeiro, bilhete de identidade n.º 8273237, emitido em 14 de Janeiro de 2002, pelo arquivo do Porto.

Maria Fernanda E. S. C. Magalhães, bilhete de identidade n.º 3154326, emitido em 17 de Setembro de 1998.

Suplentes:

Rogério Álvaro Mesquita de Sousa, bilhete de identidade n.º 5906718, emitido em 1 de Junho de 2004, pelo arquivo do Porto.

Mário Baía Fernandes, bilhete de identidade n.º 3952225, emitido em 14 de Maio de 1981, pelo arquivo do Porto.

Mário António Madureira Martins, bilhete de identidade n.º 3156824, emitido em 18 de Novembro de 1977, pelo arquivo do Porto.

Registados em 30 de Julho de 2008, 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 93/2008, a fl. 129 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Estoril-Sol (III) Turismo, Animação e Jogo, S. A., e subcomissão de trabalhadores do Casino Estoril — Eleição, em 2, 3 e 4 de Julho de 2008, para o mandato de três anos (2008-2011).

CUT — Comissão Unitária de Trabalhadores

Clemente Alves, empregado escritório, bilhete de identidade n.º 3203092, de 8 de Julho de 1992, do arquivo de identificação de Lisboa.

Alberto Ferreira Luís, contínuo, bilhete de identidade n.º 5740409, de 21 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Alberto Manuel Henriques Barata, pagador de banca, bilhete de identidade n.º 4096857, de 23 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Luís Agrela Teixeira Costa Camilo, empregado de mesas, bilhete de identidade n.º 10734182, de 15 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Pedro Figueiredo Destapado, empregado de mesa, bilhete de identidade do arquivo de identificação de Lisboa.

Marta Isabel Barroso de Araújo, bilhete de identidade n.º 11027133, de 10 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Gil da Silva, caixa volante, bilhete de identidade n.º 6241073, de 12 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

João Jorge Rocha Araújo, empregado de mesas, bilhete de identidade n.º 6562700, de 29 de Março de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rui Leandro Oliveira Vida-Alegre, caixa privativo, bilhete de identidade n.º 10836316, de 14 de Setembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Nuno Emanuel Benodis Silva, operário polivalente, bilhete de identidade n.º 8915763, de 18 de Março de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Subcomissão de trabalhadores do Casino Estoril

José Miguel Carvalho Conceição, operário polivalente, bilhete de identidade n.º 5385215, de 25 de Outubro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Manuel Afonso, cafeteiro, bilhete de identidade n.º 6495982, de 1 de Agosto de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Ramalho Justino, contínuo, bilhete de identidade n.º 10001315, de 26 de Junho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Daniel Mendes Paquete, empregado de mesas, bilhete de identidade n.º 10125296, de 20 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Tiago Neves Matos, mandarete, bilhete de identidade n.º 12370465, de 26 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente:

Francisco Gonçalves Ferreira, fiscal SMA, bilhete de identidade n.º 6939983, de 27 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 28 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 90/2008, a fl. 129 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

SKELT — Metalomecânica, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa SKELT — Metalomecânica, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Julho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, os trabalhadores informam VV. Ex.^{as} de que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) da empresa SKELT — Metalomecânica, S. A., situada na Rua da Rainha, n.º 340, 4411-901 São Félix da Marinha — Vila Nova de Gaia, no dia 17 de Setembro de 2008.

(Seguem-se as assinaturas de 41 trabalhadores.)»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

C. Santos, L.^{da} — Eleição em 27 de Junho de 2008 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008.

Efectivos:

Maria Fátima Alves Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10657582, Lisboa.

Fernando da Silva Cancela, bilhete de identidade n.º 3414592, Porto.

Aurélio Augusto Costa Oliveira, bilhete de identidade n.º 11204560, Lisboa.

Suplentes:

Henrique Alberto Freitas Pereira, bilhete de identidade n.º 7795635, Lisboa.

Carlos Manuel Silva Ferreira, bilhete de identidade n.º 5919553, Lisboa.

António Saraiva Joaquim, bilhete de identidade n.º 4154904, Lisboa.

Registados em 23 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 63/2008, a fl. 27 do livro n.º 1.

