

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 24

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 9,47

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 24	P. 1439-1566	29-JUNHO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1443
Organizações do trabalho .....	1545
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações dos CCT para a indústria de calçado, componentes e artigos de pele e seus sucedâneos .....	1443
— PE das alterações do CCT entre a ARNICA — Assoc. Regional do Norte da Ind. e Comércio Alimentar e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (pessoal fabril/norte) .....	1444
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins .....	1444
— Aviso para PE das alterações do ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros .....	1445

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros .....	1445
— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras .....	1466
— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração salarial e outras .....	1468
— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1470
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outra .....	1472

— CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras .....	1474
— CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1475
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais de Penteados, Arte e Beleza — Alteração salarial .....	1477
— CCT entre a Assoc. dos Cabeleireiros de Portugal e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Alteração salarial e outra .....	1477
— ACT entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, L. <sup>da</sup> , e outra e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra .....	1478
— ACT entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1500
— AE entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	1502
— AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (S. G. S. P.), e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras .....	1543

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Professores do Ensino Superior .....	1545
— Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração .....	1551

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Funcionários do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras .....	1559
— Sind. Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER — Rectificação .....	1560

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— NOVONDEX — Telecomunicações e Electrónica, L. <sup>da</sup> .....	1561
---	------

#### II — Identificação:

— NOVONDEX — Telecomunicações e Electrónica, L. <sup>da</sup> .....	1566
---	------



---

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações dos CCT para a indústria de calçado, componentes e artigos de pele e seus sucedâneos.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 11 e 14, de 22 de Março e de 15 de Abril, ambos de 2003, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos

termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sin-

dicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 11 e 14, de 22 de Março e de 15 de Abril, ambos de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal 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 entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

12 de Junho de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a ARNICA — Assoc. Regional do Norte da Ind. e Comércio Alimentar e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (pessoal fabril/norte).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito profissional e sectorial da convenção, com excepção do fabrico industrial de bolachas.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda

o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical signatária.

2 — Não são abrangidas pelo disposto no número anterior as empresas que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas.

3 — Igualmente não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Abril de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

12 de Junho de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual

emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de 2003.

## **Aviso para PE das alterações do ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do acordo colectivo de trabalho em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003:

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes da citada convenção extensivas, no território do continente, às relações de trabalho entre as entidades patronais outorgantes daquela e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos nos mesmos termos que o acordo colectivo de trabalho.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros.**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas e quaisquer empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial, em todas as áreas navegáveis do continente, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, 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 inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicatos signatários cujas categorias profissionais constam do anexo I desta convenção.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2 — Vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, nos termos legais.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Denúncia e revisão**

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor, nos casos dos n.ºs 2 ou 3 da cláusula anterior, sem prejuízo das reservas constantes das partes finais dos mesmos números.

2 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, perma-

necendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do contrato.

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

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

5 — A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

6 — Se a resposta não conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores por processo negocial.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do termo fixado no n.º 4.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

2 — É vedado às empresas 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 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 30 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 60 dias.

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

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — As entidades patronais poderão admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente

impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, serviço militar, gozo de férias 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 7.<sup>a</sup>**

##### **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 8.<sup>a</sup>**

##### **Definição profissional da categoria**

As funções e categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as que se enumeram e definem no anexo I.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Acesso e promoção**

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma embarcação para outra, devendo, em ambos os casos, observar-se a seguinte ordem de prioridade:

- a) Competência profissional;
- b) Antiguidade na categoria dentro da empresa;
- c) 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 do tráfego local, salvo os casos previstos na lei.



3 — Os marinheiros de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local que tenham completado quatro anos de serviço na profissão ascenderão automaticamente à categoria imediata.

4 — Só poderão desempenhar os cargos 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 preexistentes a 1 de Março de 1984 que não satisfaçam estas condições.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

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

- a) Respeitar o disposto nesta convenção 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 11.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente CCT e das normas que a regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos no 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 1, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou nesta convenção;
- 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;
- l) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;
- m) Fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, incluindo o gás de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe 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 de urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe 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 à presente convenção;
- i) Aumentar a sua cultura, em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- l) Guardar sigilo profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos nesta convenção.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 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 na presente convenção;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo casos previstos na lei e na presente convenção;
- 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 na presente convenção;
- 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 serviço 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 adquiridas;
- 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 14.<sup>a</sup>

##### 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 reclamadas pelos interessados até ao momento de transmissão.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Cessação 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.

2 — Se se verificar a hipótese 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 de emprego nos quadros de terra, a entidade patronal pagar-lhe-á a importância correspondente à indemnização constante da cláusula 83.<sup>a</sup>, 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 conhecimento prévio dos sindicatos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Fusão da empresa

Em caso de fusão prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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 € 195 por cada trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Do rol de tripulação colectivo

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Rol de tripulação colectivo

O proprietário ou armador de um conjunto de embarcações afectas a uma actividade regular poderá elaborar um rol de tripulação colectivo do qual terá a faculdade de, consoante as suas necessidades pontuais, retirar a tripulação para equipar qualquer das embarcações incluídas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência de tripulantes de uma embarcação para outra

1 — A transferência de tripulantes de uma embarcação para outra terá de ser realizada sempre no respeito do princípio de que a embarcação, quando a navegar, deve ter a bordo a lotação em quantitativo e qualificação do pessoal, que lhe está fixada nos termos do respectivo certificado de lotação.

2 — As embarcações que, por força do disposto nesta secção, tiverem temporariamente a sua lotação reduzida face ao respectivo certificado só poderão voltar a navegar com a tripulação completa.

3 — A transferência dos tripulantes de uma embarcação para outra em nada pode prejudicar a sua retribuição, nomeadamente:

- a) Os mestres de tráfego local e maquinistas práticos de 1.<sup>a</sup> classe que à data de aplicação do presente regime auferissem, de uma forma regular e continuada, o subsídio por condução de máquinas com potência superior a 600 HP previsto na cláusula 51.<sup>a</sup> manterão o direito ao seu recebimento, ainda que, por força da aplicação do presente regime, passem a incluir a tripulação de uma embarcação com potência instalada inferior;
- b) Os mestres do tráfego local e os maquinistas práticos que não estejam nas condições previstas na alínea anterior e, por força da rotatividade de tripulações decorrentes do rol de tripulação colectivo, venham a desempenhar funções em embarcações com potência instalada superior a 600 HP terão direito a receber o subsídio previsto na cláusula 51.<sup>a</sup>, em regime diário, durante o tempo em que exerçam funções a bordo de tais embarcações.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Compensação especial

Quando as ordens para transferência de embarcação para embarcação forem transmitidas aos trabalhadores durante a hora que antecede o período de intervalo para almoço, os trabalhadores nessas condições terão direito a receber, a título de compensação por eventuais prejuízos decorrentes da compra de géneros alimentícios para confeccionar a bordo, um complemento de subsídio de refeição no valor de 50 %, calculado sobre o subsídio de refeição diário previsto na cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Quando da transferência de tripulantes de uma embarcação para outra resulte deslocação para fora da estação base, haverá sempre lugar à aplicação do regime de pequena deslocação previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos da presente secção, entende-se que uma embarcação está a navegar quando:

- a) Embarcações motorizadas — se desloquem pelos seus próprios meios propulsores nos leitos dos rios;
- b) Embarcações rebocadas — se desloquem por propulsão de terceiros nos leitos dos rios;
- c) Em manobras de atracação, desatracação ou movimentação para cargas e descargas;
- d) Atracadas ao largo ao costado de navios ou gruas flutuantes para cargas e descargas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Da rotatividade de tripulações decorrentes do regime do rol de tripulação colectivo não pode resultar prejuízo

para o trabalhador, nomeadamente no que diz respeito à sua dignidade, capacidade física e intelectual e descanso considerado necessário para retemperar forças e recuperar a aptidão física para o trabalho, balizas que as entidades patronais se obrigam a respeitar na transmissão de ordens para a transferência de embarcação para embarcação.

## CAPÍTULO V

### Condições de prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Arrumação e lingagem das cargas

1 — Os trabalhadores das embarcações de transporte de mercadorias não são obrigados a arrumar e lingar as cargas.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a intervenção que os trabalhadores têm de ter para que o arrumo da carga se processe em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

3 — As disposições dos números anteriores não se aplicam às manobras de material relacionado com a manutenção da embarcação.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Baldeações

1 — As baldeações, quando de embarcação para embarcação do mesmo proprietário, devem ser feitas pelos trabalhadores, com o auxílio de meios mecânicos ou talha, até ao limite máximo de 3 t em carga pesada e de 50 volumes em carga leve, com excepção das cargas a granel.

2 — Nos locais onde não for possível utilizar o trabalho de estivadores deverão todas as baldeações não mencionadas no número anterior ser executadas pelas respectivas tripulações, que, nesse caso, terão direito a receber, além da sua retribuição, a importância que seria paga àqueles profissionais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transmissão de ordens

1 — 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.

2 — Aos domingos, folga semanal e complementar e feriados não poderão ser dadas ordens aos trabalhadores, mas devem cumprir as ordens dadas na véspera, dentro do horário normal de trabalho.

3 — As embarcações que recebem carga de navios nos dias previstos no número anterior só poderão seguir para os locais de abrigo entre Santo Amaro e Poço do Bispo, salvo se razões de segurança obrigarem a navegação diversa ou se se tratar de estaleiros navais.

4 — As ordens para prolongamento de serviços extraordinários terão de ser comunicadas ao mestre da

embarcação até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim do trabalho por períodos a cada embarcação de transporte de mercadorias.

5 — Por período entende-se o trabalho prestado das 17 às 20, das 21 às 24 e das 4 às 8 horas.

6 — Sempre que, para efeitos de arrumação de material, o trabalho se prolongue até às 18 horas, não há lugar ao pagamento do primeiro período previsto no número anterior.

7 — Nas gruas flutuantes empregadas nas cargas e descargas de navios mercantes, os trabalhadores ao seu serviço serão sempre abrangidos pelo último período dado aos estivadores que trabalham nessas operações.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Serviço de vigia

Estas funções terão de ser desempenhadas por pessoal inscrito marítimo do tráfego local.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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 ou serviço militar do substituído.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Roupa de trabalho

As empresas proprietárias de embarcações que transportem materiais inflamáveis, corrosivos, nocivos e oleaginosos obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores vestuário próprio para o desempenho das suas funções.

### CAPÍTULO VI

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

Os responsáveis pela direcção das empresas 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 31.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

É em especial assegurado aos menores o direito a não serem obrigados à prestação de trabalho extraordinário.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### 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 as empresas devem 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.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores-estudantes

1 — As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, reconhecendo os seguintes direitos:

- a) Os trabalhadores-estudantes nos dias em que tenham aulas poderão, sempre que possível, deixar os seus locais de trabalho uma hora antes do termo do período normal de trabalho, desde que justifiquem tal necessidade e avisem com a antecedência necessária;
- b) Possibilidade de gozarem férias interpoladamente;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo necessário à prestação de provas de exame e ainda seis dias, consecutivos ou não, para preparação das mesmas, podendo neste caso as entidades patronais deduzir nas férias um dia por cada três dias de faltas, ou deduzir na mesma proporção a retribuição, conforme preferir o trabalhador.

2 — Para usufruir desta cláusula o trabalhador-estudante terá de anualmente prestar prova documental do seu aproveitamento escolar e, trimestralmente, prova de frequência das aulas.

### CAPÍTULO VII

#### Local habitual de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Despesas em serviço e pequenas deslocações

1 — Considera-se haver pequena deslocação em serviço sempre que o trabalhador entre ou saia de serviço fora do local habitual de trabalho, o que corresponde à «estação base» das embarcações. Para as embarcações que operam entre Santo Amaro e Olivais considera-se como sua «estação base» toda essa zona.

2 — Os trabalhadores deslocados nas condições previstas no número anterior terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte até à sua estação base;

- b) Ao pagamento de telefonemas ou quaisquer outras despesas efectuadas por motivo de serviço;
- c) Ao pagamento de um montante equivalente a duas horas de trabalho extraordinário, correspondente, respectivamente, à ida e volta do trabalho;
- d) Ao pagamento de um montante equivalente a uma hora de trabalho extraordinário, quando implique unicamente uma das situações previstas na alínea anterior.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Trabalho fora do tráfego local**

1 — Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora de portos, os seus trabalhadores terão direito a um subsídio de 100% sobre as remunerações auferidas, bem como sobre as horas extraordinárias, durante o tempo em que essa navegação ou prestação de serviços durar.

a) Para efeitos deste pagamento, entende-se por início o momento da largada da embarcação do cais do porto de armamento e o fim logo que a mesma esteja atracada noutro porto, ou quando do seu regresso ao porto de armamento.

2 — Nas estadias noutro porto que não o de armamento, o tempo que exceder o período normal de trabalho será pago como extraordinário nos termos das cláusulas 57.<sup>a</sup> e 58.<sup>a</sup> desta convenção, desde que os trabalhadores, por razões de serviço, segurança ou outras, tenham de permanecer a bordo.

3 — Nas estadias noutro 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.

4 — Desde que a estadia noutro porto, que não o de armamento, não ultrapasse vinte e quatro horas e os trabalhadores não tenham um mínimo de oito horas consecutivas de descanso, o pagamento será conforme consta no n.º 1.

5 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, segurança ou outras, tenham de permanecer a bordo aos domingos e feriados, as respectivas folgas serão gozadas no porto de armamento.

6 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de € 16 430 para 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 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho fora do local habitual**

1 — 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 90 dias.

2 — A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

3 — 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 37.<sup>a</sup>

##### **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 83.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **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 transportes a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

## CAPÍTULO VIII

### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior ao já praticado, o horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será de oito horas diárias e de quarenta semanais.

2 — O horário normal de trabalho semanal processar-se-á de segunda-feira a sexta-feira das 8 às 12 e das 13 às 17 horas, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários diferentes.

3 — Se a hora do 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, a hora imediatamente a seguir (das 13 às 14 horas).

4 — As empresas de laboração contínua e ou obras públicas, designadamente dragagens, construção de muralhas, cais, docas e estaleiros navais, poderão adotar o regime de turnos, nos termos desta convenção.

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, deverão as entidades patronais interessadas elaborar a composição dos respectivos turnos, ouvido o Sindicato, remetendo-os, acompanhados do parecer daquele, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para efeitos de aprovação.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário definido no número anterior implicará o recebimento de horas extraordinárias, de acordo com as condições que se discriminam:

- a) Sempre que se prolongue para além da uma hora, terão os trabalhadores direito ao recebimento de horas extraordinárias das 17 às 8 horas;
- b) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 7 horas, terão direito ao recebimento de uma hora extraordinária das 7 às 8 horas;
- c) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 6 horas, terão direito ao recebimento de horas extraordinárias das 3 às 8 horas;
- d) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 5 horas, terão direito ao recebimento de horas extraordinárias das 23 às 8 horas.

3 — É considerado tempo de trabalho, portanto pago como extraordinário quando ocorra fora do período normal, o tempo em que os tripulantes aguardem na embarcação condições hidrográficas ou outras favoráveis à navegabilidade das embarcações.

4 — Aos operadores de gruas flutuantes que, tendo prolongado o trabalho extraordinário durante toda a noite, tenha já sido garantido, pelas respectivas empresas, o direito a uma folga, será mantida tal regalia.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Dispensa da prestação de serviços extraordinários

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

- a) Idade do trabalhador inferior a 18 anos;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino;
- c) Participação na vida sindical, representação de trabalhadores em comissões ou em instituições de previdência;
- d) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- e) No período de 30 dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno todo o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — 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, ouvidos os trabalhadores e o Sindicato.

2 — O período de trabalho diário dos trabalhadores em regime de turnos não poderá exceder os limites previstos nesta convenção e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição, de forma que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Se, por motivo imperioso, o intervalo previsto no n.º 2 não for cumprido, o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito à hora de refeição prevista nesta cláusula.

4 — O período referido neste ponto para tempo de refeição poderá ser diferente do estabelecido, desde que as necessidades de laboração das empresas o aconselhem e haja acordo entre os trabalhadores, sindicatos e empresas.

5 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

6 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudança de turno após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos.

7 — Os trabalhadores que na mesma empresa prestem serviço neste regime mais de oito anos consecutivos ou interpolados e que, por conveniência da entidade patronal ou por incapacidade física devidamente comprovada, o deixarem de fazer têm o direito de manter a mesma retribuição.

8 — Os trabalhadores que atinjam os 50 anos de idade, com 8 anos consecutivos de serviço no regime de turnos na mesma empresa ou 20 anos de trabalho no mesmo regime, poderão, desde que o desejem, passar ao horário normal, mantendo o direito à retribuição praticada na altura.

9 — Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal no início do trabalho.

11 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará imediatamente ao horário normal.

12 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado pela empresa o transporte de ida e volta para o local

de trabalho, quando não existam transportes públicos às horas de entrada e saída do trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

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

2 — As remunerações base mensais mínimas para os trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo II.

3 — A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, os subsídios de turno, 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 esta convenção.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário e categoria profissional dos trabalhadores.

2 — Para efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração base mensal}) + S \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

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 H. P.; subsídio de trabalhos portuários e obras públicas; subsídio de transporte de cargas perigosas; 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 renuncie o tempo gasto como trabalho extraordinário nos termos desta convenção.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

As entidades patronais são obrigadas 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 retri-

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 4 por cada dia de trabalho.

2 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petrolíferos ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável 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 — € 1,65;
- b) Almoço — € 5,37;
- c) Jantar — € 5,37;
- d) Ceia — 1,65.

3 — Consideram-se como horas de refeição, 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 — após as 0 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) e d) do n.º 2, independentemente do previsto no n.º 1.

5 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de € 114.

No caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário em que atinjam as horas da refeição estabelecidas nos respectivos horários de trabalho, terão direito, além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — 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.

7 — Ficam salvaguardados todos os regimes preexistentes e mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **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 50.<sup>a</sup>

##### **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 51.<sup>a</sup>

##### **Embarcações com máquinas superiores a 600 H. P.**

1 — Os motoristas práticos que conduzam máquinas de potência superior a 600 H. P. e durante o tempo que exerçam tais funções terão direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração base praticada, que será também devido quando em prestação de trabalho extraordinário.

2 — Os mestres do tráfego local das embarcações com máquinas superiores a 600 H. P. 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 52.<sup>a</sup>

##### **Transporte de carga perigosa**

1 — Nas embarcações destinadas ao transporte exclusivo de produtos inflamáveis, corrosivos, explosivos e tóxicos e nas estações de limpeza a desgaseificação de navios, os trabalhadores ao seu serviço terão direito a receber, com carácter permanente, um subsídio de 20 % sobre a remuneração base auferida, que também será contado para efeitos do cálculo de horas extraordinárias.

2 — Nos dias em que as embarcações de transporte de mercadorias recebam, mantenham ou entreguem carga reconhecidamente avariada ou que conste da lista oficial das administrações portuárias como carga nociva, tóxica, corrosiva ou perigosa, os tripulantes ao seu serviço, quando e enquanto tal situação se verifique, terão direito a um subsídio de 20 % sobre a remuneração base auferida, que também será contado para efeitos de cálculo de horas extraordinárias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Trabalhos portuários e obras públicas**

Os trabalhadores em serviço nas embarcações destinadas aos trabalhos portuários e obras públicas terão direito a um subsídio de 15 % sobre a remuneração base auferida, que será também contado para efeitos de cálculo de horas extraordinárias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Varreduras**

Quando as embarcações tenham descarregado cereal ou cortiça, pagar-se-á aos trabalhadores o prémio de € 0,50 por cada saco de varreduras.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25 % da retribuição certa praticada.

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.

3 — Este subsídio será acumulável com o complemento por trabalho nocturno.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho nocturno**

As horas prestadas em regime de trabalho nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição da hora normal, sem prejuízo do pagamento por trabalho extraordinário, quando devido.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração especial, calculada em função da retribuição horária praticada nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup>, que será acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % de segunda-feira até às 24 horas de sexta-feira;
- b) A hora da refeição, quando não respeitada, terá um acréscimo de 100 %.

2 — Para efeitos do pagamento extraordinário, a hora considera-se indivisível.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados**

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados será remunerado com o acréscimo de 200 %, calculado na base da retribuição horária praticada.

2 — a) Sempre que a prestação de trabalho tenha uma duração de quatro ou menos de quatro horas, compreendidas dentro do horário normal de trabalho observado nos dias úteis, o trabalhador será remunerado pelo equivalente a quatro horas de trabalho.

b) Sempre que, nestas mesmas condições, a duração da prestação de trabalho ultrapasse as quatro horas, será o trabalhador remunerado pelo equivalente a um período de oito horas de trabalho.



3 — Os períodos de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados entre as 0 e as 8, as 17 e as 20 e as 21 e as 24 horas serão indivisíveis e remunerados com o acréscimo de 200 %.

4 — Nos dias de descanso semanal complementar observar-se-á o regime previsto nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula, excepto o pagamento, que será com o acréscimo de 150 %.

5 — Sem prejuízo das remunerações previstas nesta cláusula, o trabalhador que for chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 30 de Novembro 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 X

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e descanso semanal complementar

O descanso semanal e semanal complementar para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é o domingo e o sábado, respectivamente.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — São também feriados o dia 24 de Dezembro, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### 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 30 dias de férias de calendário.

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 e deverá ser paga antes do seu início.

4 — Sempre que se verifique a admissão de em trabalhador dentro do 1.º semestre de cada ano, este trabalhador terá direito a gozar, no ano de admissão, 10 dias de férias.

5 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Gozo de férias

O período de férias será gozado em dias seguidos ou, por acordo entre as partes, em dois períodos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Marcação e acumulação de férias

1 — Não é permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e as entidades patronais, sendo para o efeito elaborado um mapa até ao fim do mês de Março. Se não houver acordo, a entidade patronal fixará as mesmas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Deverá ser considerado, na escolha do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos na idade escolar, tenham necessidade de fixar determinado período e bem assim o caso de trabalhadores em época de exame.

5 — As empresas obrigam-se a dar aos seus trabalhadores imediato conhecimento do mapa de férias, devendo enviar uma cópia deste nos 15 dias imediatos aos sindicatos outorgantes desta convenção.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Impossibilidade total ou parcial de gozo de férias

1 — Se, por motivo de doença ou acidente, o trabalhador tiver deixado de gozar todas ou parte das férias a que tem direito, deverá gozá-las após a alta ou em data a combinar entre as partes.

2 — Se, por motivo do número anterior, o trabalhador chegar ao fim do ano sem poder gozar todas ou parte das férias a que tem direito, ser-lhe-ão remunerados tantos dias quantos de férias deixou de gozar.

3 — A justificação de doença a que se refere esta cláusula só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares ou pelos serviços médico-sociais, através dos respectivos boletins de baixa.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Férias e serviço militar**

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias antes da incorporação, se ainda as não tiver gozado, devendo para isso avisar a entidade patronal logo que do facto tenha conhecimento.

2 — Se o trabalhador não dispuser de tempo suficiente para poder gozar as suas férias, receberá a retribuição correspondente ao período destas, bem como o correspondente subsídio das férias vencidas.

3 — No ano em que o trabalhador regresse à empresa, tendo acabado o tempo de prestação de serviço militar, terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado sempre ao serviço da empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos nesta convenção.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **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 as empresas incorram, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — As entidades patronais pagarão a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, as entidades patronais pagarão 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 70.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — As empresas podem conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos 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 71.<sup>a</sup>

##### **Faltas — Definição de faltas**

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

2 — As ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho serão consideradas para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diários em falta, somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a horas.

3 — 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 72.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas, sem prejuízo das férias e da antiguidade, as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pelas entidades patronais, bem como as motivadas por:

- a) Doença ou acidente de trabalho;
- b) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente, cumprimento de obrigações legais ou de carácter público, ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente, no máximo de 12 dias por ano;
- c) Prática de actos justificadamente necessários ao exercício de funções em instituições de previdência, em organismos sindicais e comissões sindicais da empresa, nos termos da lei;
- d) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- e) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, avós e irmãos, durante três dias, acrescidos de dois dias para viagens quando a distância o imponha;
- f) Falecimento de sogros durante dois dias, acrescidos de dois dias para viagens quando a distância o imponha;
- g) Falecimento dos padrastos, enteados, tios, primos, sobrinhos, cunhados e restantes afins,

- durante um dia, acrescido de dois dias para viagens quando a distância o imponha;
- h) Parto da esposa durante dois dias;
  - i) Prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, durante os dias de realização das mesmas;
  - j) Doação de sangue, a título gracioso, durante um dia.

2 — As faltas previstas nas alíneas b,) d), e), f), g), h), i) e j) não envolvem perda de retribuição; não envolvem ainda perda de retribuição as faltas previstas na alínea c) do número anterior que não excedam os limites previstos na lei.

3 — Nos casos previstos no n.º 1, a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — São consideradas faltas não justificadas todas as não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada um dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### 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 75.<sup>a</sup>

##### 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 XI

### Causas de extinção do contrato de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Da cessação do contrato

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral por parte do trabalhador;
- e) Por despedimento colectivo.

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 77.<sup>a</sup>

##### 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 revogatório 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 78.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **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 cláusula 91.<sup>a</sup>

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 a 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) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) 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;
- i) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Cessação 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 do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Conduta intencional dos superiores hierárquicos, de forma a levar os trabalhadores a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com aviso prévio de 30 dias.

2 — 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 de aviso prévio em falta.

3 — O duplicado da comunicação escrita, prevista no n.º 1, será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

4 — Não haverá lugar à observância do aviso prévio previsto nesta cláusula, sempre que o trabalhador rescinda o contrato com fundamento em cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a observância desse mesmo aviso.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Consequência do despedimento nulo**

1 — O trabalhador tem direito, no cargo referido no n.º 3 da cláusula 79.<sup>a</sup>, 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, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 83.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento**

O despedimento efectuado pela empresa sem justa causa e o despedimento efectuado pelo trabalhador com justa causa conferem a este o direito a ser indemnizado da forma seguinte:

- a) Receberá sempre por completo o mês em que se verifique o despedimento;
- b) A indemnização, independentemente do tempo da antiguidade do trabalhador, nunca poderá ser inferior a três meses de retribuição;
- c) Um mês de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver menos de oito anos de antiguidade na empresa;
- d) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver de 8 a 15 anos de serviço na empresa;
- e) Dois meses de retribuição por cada ano completo de antiguidade, se o trabalhador tiver de 15 a 25 anos de serviço na empresa;

- f) Dois meses e meio de retribuição por cada ano completo de antiguidade, se o trabalhador tiver mais de 25 anos de serviço na empresa;
- g) Três meses de retribuição por cada ano completo de antiguidade, se o trabalhador tiver mais de 25 anos de serviço na empresa e mais de 45 anos de idade.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Disciplina

Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção ficam sujeitos para efeitos disciplinares ao regulamento de inscrição marítima (RIM) e à demais legislação aplicável aos trabalhadores abrangidos por esta convenção que vier a ser promulgada.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### 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 prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a pertença infracção foi do conhecimento da entidade patronal, sem que esta tenha iniciado o respectivo processo disciplinar.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento com justa causa.

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 — 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.

4 — Fica entendido que o registo das sanções disciplinares aqui previstas, e que o exijam, só pode ser efectuado no cadastro individual interno do trabalhador existente na empresa.

5 — Nos conflitos resultantes de sanções disciplinares, o ónus da prova é da entidade patronal, competindo a esta comprovar os factos em que se fundou para aplicar a sanção.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Exercício de acção disciplinar

1 — Nenhuma sanção, com excepção da repreensão simples e da registada, pode ser aplicada ao trabalhador sem a organização prévia de processo disciplinar.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomou conhecimento da infracção.

3 — A sanção disciplinar caduca se não for executada no prazo de três meses contados da data da decisão final.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Aplicação das sanções disciplinares

1 — Na graduação da sanção será tomado em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — As sanções, salvo o despedimento, não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição e exceptuando-se igualmente a suspensão, que pode ser aplicada com ou sem perda de retribuição.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea b) da cláusula 12.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou em comissões sindicais de empresas;
- d) Denunciar o não cumprimento desta convenção e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do n.º 1 desta cláusula ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se então, num ou noutro caso, o trabalhador já servia a empresa.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos desta convenção, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho e sem prejuízo das respectivas sanções e indemnizações, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais

de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 83.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida. No caso da alínea c) da cláusula 89.<sup>a</sup> não será nunca inferior a 20 vezes aquelas quantias.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 60 dias, salvo se no interesse da descoberta da verdade, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis ou das normas deste contrato e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, remetida por carta registada, com aviso de recepção, a qual mencionará a intenção de proceder ao despedimento, nos casos em que o trabalhador seja arguido de alguns dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa; da nota de culpa será remetida cópia, conforme os casos, à comissão de trabalhadores e, na falta desta, ao delegado sindical ou sindicato;
- b) No acto de entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei;
- e) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, e ao sindicato, que deverá pronunciar-se no prazo de três dias úteis;
- f) O armador ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- g) A decisão do processo deve ser comunicado ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas a), d), e), f) e g) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 82.<sup>a</sup>

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção não consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar nos termos desta convenção.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso, preventivamente, até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

8 — A empresa não pode invocar na rescisão com justa causa factos que não constem da comunicação prevista na alínea g) do n.º 3.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos desta convenção, a cessação do contrato de trabalho operada, simultânea ou sucessivamente, no período de três meses que abranja, pelo menos, cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo de uma ou várias unidades, instalações ou serviços, ou redução do número de trabalhadores, e em que a empresa invoque motivos conjunturais, estruturais ou tecnológicos.

2 — Ficam abrangidos pelas disposições desta cláusula os despedimentos promovidos pela empresa durante o período de experiência do trabalhador.

3 — A empresa comunicará à comissão de trabalhadores, ao delegado sindical ou ao sindicato, a cada um dos trabalhadores abrangidos e à Secretaria de Estado do Emprego a intenção de proceder a um despedimento colectivo, com a antecedência mínima de 90 dias sobre a data prevista.

4 — Juntamente com a comunicação a enviar, nos termos do n.º 3, à entidade representativa dos trabalhadores e à Secretaria de Estado do Emprego, serão indicados os seguintes elementos em relação a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a previdência, número de pessoas a cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertence, categoria, classe, nível ou grau e retribuição actual.

5 — A comunicação do despedimento colectivo será ainda acompanhada por um documento escrito, contendo as razões de ordem económica, financeira ou técnica, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados, sem prejuízo do contacto directo entre as partes interessadas.

6 — Dentro de 30 dias a contar da data de comunicação deverá a entidade representativa dos trabalhadores remeter à Secretária de Estado do Emprego o seu parecer sobre a validade do conteúdo da comu-

nicação da empresa, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos, à formação e classificação dos trabalhadores, à sua transferência de serviço, ao escalonamento no tempo dos trabalhadores a despedir, bem como quaisquer outras medidas tendentes a minimizar os efeitos do despedimento colectivo.

7 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores, e dentro de cada categoria profissional os trabalhadores:

- a) Deficientes, entendendo-se como tais os indivíduos que estejam nas condições previstas na lei;
- b) Mais antigos;
- c) Mais idosos;
- d) Com mais encargos familiares;
- e) Mais capazes, experientes ou qualificados.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

2 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuou o despedimento.

3 — A empresa deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade do exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de recepção.

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

5 — Cada trabalhador abrangido por despedimento colectivo tem direito às indemnizações previstas na cláusula 83.<sup>a</sup>

6 — O trabalhador tem, durante o prazo referido no n.º 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, o direito de utilizar cinco horas do seu período semanal de trabalho para procurar outro emprego sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Nulidade do despedimento colectivo

1 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos colectivos efectuados sem observância do disposto na cláusula 92.<sup>a</sup>, ou contra o parecer da Secretaria de Estado do Emprego e do Ministério do Trabalho.

2 — Os efeitos da nulidade são os previstos na cláusula 82.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XII

### Saúde, higiene e segurança

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### 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 96.<sup>a</sup>

##### Assistência

As entidades patronais abrangidas por esta convenção com mais de 200 trabalhadores no seu quadro permanente obrigam-se a manter um posto médico dirigido por um clínico da empresa, com serviço de enfermagem permanente.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### 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 € 18 115, 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 98.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene, observando o respectivo regulamento anexo a esta convenção (anexo III) e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Refeitório

As entidades patronais abrangidas por esta convenção com mais de 100 trabalhadores no seu quadro permanente representados pelos sindicatos outorgantes 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 ou leite, prato de carne ou de peixe e doce ou fruta.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária e disposições gerais

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária — Constituição e competência

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em represen-

tação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste CCT e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode 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 armamento.

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 desta convenção.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### 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 ao serviço profissionais maquinistas práticos.

2 — Para os efeitos previstos na cláusula 51.<sup>a</sup> considera-se H. P. a potência instalada na casa das máquinas. Será o somatório de máquinas propulsoras mais as auxiliares.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção colectiva de trabalho, ficam revogadas todas as cláusulas de CCT anteriores, por se entender expressamente que esta convenção é, no seu conjunto, globalmente mais favorável.

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 103.<sup>a</sup>

##### Multas

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas nesta convenção constitui violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Disposição final

Faz parte integrante desta convenção toda a legislação em vigor e mais favorável ao trabalhador que se aplique

especial e imperativamente aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por esta convenção.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Pessoal de convés

A — Disposição comum a todas as categorias profissionais

Para além do conteúdo funcional de cada categoria profissional, todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção devem, quando for caso disso:

- 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;
- 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;
- Juntar e entregar aos seus donos os restos das varreduras das mercadorias descarregadas, sem prejuízo da remuneração prevista na cláusula 54.<sup>a</sup>;
- Cobrir as mercadorias com encerados e descobri-las sempre que seja necessário.

*Mestre encarregado do tráfego local.* — Os mestres encarregados do tráfego local exercem, em geral, as suas funções em terra como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, podendo desempenhar, nomeadamente, as seguintes funções:

- Coordenar o aprovisionamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações e que forem solicitados pelos respectivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre aquelas e os serviços de terra;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas;
- Colaborar com os respectivos mestres das embarcações em manter legalizada toda a documentação de bordo;
- Colaborar na realização das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação em vigor;
- 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:

- Governar, manobrar e dirigir a embarcação;
- Manter a disciplina e obediência a bordo;
- Zelar pela conservação da embarcação;



- d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;
- e) Zelar 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 à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

2 — Ao mestre do tráfego local das embarcações de transporte de mercadorias, além dos deveres previstos no número anterior, compete-lhe ainda:

- a) Zelar pela integridade da carga que lhe for confiada;
- b) Orientar as cargas e descargas das embarcações e contar as mercadorias que receber ou entregar, assumindo a responsabilidade respectiva;
- c) Participar imediatamente ao conferente de serviço e ao carregador, ou representante deste, as dúvidas que surgirem na contagem das cargas, bem como dar conhecimento dos volumes com indícios de violação ou visivelmente mal acondicionados.

3 — O mestre de tráfego local não é responsável por quaisquer faltas de mercadorias quando a conferência e a contagem da carga não lhe for permitida, não devendo nestes casos assinar o recibo de bordo, a não ser com a respectiva ressalva.

4 — 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 de 1.<sup>a</sup> classe 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 CCT.

3 — Procede 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.

5 — Abre e fecha porões e também cobre as mercadorias com encerados e descobre-as, sempre que seja necessário.

*Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a estes incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Operador de guias flutuantes do tráfego local:*

1 — O trabalhador que manobra e conduz o aparelho elevatório e os seus componentes com a finalidade de elevar, transportar e depositar quaisquer cargas; indica os cabos e aprestos adequados aos volumes ou cargas a movimentar; superintende na montagem e conservação dos cabos do aparelho de carga; aconselha a maneira mais conveniente de posicionar a grua flutuante quando em operações de carga e descarga; zela pela manutenção e bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.

2 — As guias flutuantes utilizadas nas cargas e descargas dos navios mercantes terão sempre dois operadores em serviço, não podendo exigir-se a cada um deles que trabalhe mais de duas horas consecutivas na grua, embora permanecendo no desempenho das suas outras funções.

*Operador de máquinas escavadoras flutuantes de extracção de areias.* — É o trabalhador que manobra e conduz o aparelho elevatório e seus componentes com a finalidade de extrair, elevar, transportar e depositar areias; providencia na montagem, substituição e conservação dos cabos do aparelho de carga; zela pela manutenção e bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.

*Vigia do tráfego local.* — Ao vigia do tráfego local competirá, nomeadamente, o desempenho das seguintes funções:

- a) Velar pelo portaló;
- b) Vigiar a amarração;
- c) Não permitir a entrada a bordo de indivíduos que não justifiquem o motivo da sua presença;
- d) Não permitir que seja retirado sem autorização superior qualquer objecto que seja pertença da embarcação;
- e) Não permitir a permanência de indivíduos a bordo fora dos seus locais de trabalho;
- f) Dar alarme em casos de incêndio, comunicando aos bombeiros e representantes da embarcação;
- g) Dar conhecimento à entidade patronal, ao seu representante legal ou ao mestre e autoridades respectivas de qualquer ocorrência anormal verificada a bordo;
- h) Dar conhecimento à entidade patronal, ao seu representante legal ou ao mestre e autoridades respectivas de qualquer ocorrência anormal verificada a bordo;
- i) Dar toda a colaboração às autoridades e representantes da embarcação.

A) Definição e funções da 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, os instrumentos acessórios, com exclusão de aparelhagem de radiocomunicações e demais auxiliares de navegação.

#### B) Dos maquinistas práticos:

1 — Definição legal. — São maquinistas práticos considerados profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança, em conformidade com o regulamento de inscrição marítima (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.<sup>a</sup> classe;  
Maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe;  
Maquinista prático de 3.<sup>a</sup> classe.

#### 4 — Funções a desempenhar:

À secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe, quando exerça o lugar de chefia da secção:

- a) A manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controle, 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 distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;
- c) O entupimento de ralos de esgotos dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda 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.<sup>a</sup> classe compete:

- a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe são as mesmas que são atribuídas ao maquinista prático de 1.<sup>a</sup> 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, controle e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe;
- d) Colaborar com o maquinista prático de 1.<sup>a</sup> 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 à actividade da secção de máquinas;

- f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas;

Ao maquinista prático de 3.<sup>a</sup> classe compete:

- a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados assumindo durante os mesmos e responsabilidade pela condução das instalações da casa das máquinas e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos quartos;
- b) Colaborar na planificação, controle 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.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> classe;
- c) Colaborar com o maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe ou com o maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe na elaboração e actualização de inventários dos sobressalentes 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.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> classe e relativas à actividade da secção de máquinas;
- e) Considerar-se, para todos os efeitos, um principal colaborador do maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe e, por sua vez, ambos colaboradores do maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções por ele 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 controle e acção coordenadora.

D) *Ajudante de maquinista.* — Ao ajudante de maquinista 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.

#### 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.

## ANEXO II

### Tabela salarial

	Euros
Mestre encarregado de tráfego local . . . . .	674
Mestre de tráfego local (emb. motor sup. a 400 H. P.) . . . . .	524,50
Mestre de tráfego local (emb. motor de 201 H. P. a 400 H. P.) . . . . .	513
Mestre de tráfego local (emb. motor até 200 H. P.) . . . . .	503,50
Mestre de tráfego local (emb. rebocadas) . . . .	503,50
Marinheiro de tráfego local (emb. motorizadas) .	589
Marinheiro de tráfego local (emb. rebocadas) .	485,50
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	402
Operador gruas flut. (de dois anos) . . . . .	749
Operador gruas flut. (menos de dois anos) . . . .	650,50
Operador de máquinas esc. para extracção de areias . . . . .	503,50
Praticante de operador de maq. esc. extrac. areias . . . . .	418
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe . . . . .	524,50
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	513
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe . . . . .	503,50
Ajudante de maquinista . . . . .	489
Marinheiro-maquinista . . . . .	494,50

*Nota.* — O vencimento do vigia de tráfego local será correspondente ao vencimento da categoria profissional averbada na cédula marítima do trabalhador que exerça essas funções.

## 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, à 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 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 estajo 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.

Pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transítários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso Clemente.

Entrado em 5 de Junho de 2003.

Depositado em 16 de Junho de 2003, a fl. 20 do livro n.º 10, com o n.º 138/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003. As demais cláusulas

de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2003.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 a 3 — .....

4 — .....

a) .....

b) .....

c) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 21,15.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno na base mensal de € 38,05, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 a 16 — .....

17 — .....

a) .....

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;

c) 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.

18 a 20 — .....

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 24,30. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 1,96;  
Almoço ou jantar — € 8,46;  
Alojamento e pequeno-almoço — € 24,85;  
Diária completa — € 38,05.

11 — .....

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares do trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>-B

##### Licença por paternidade

1 — .....

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) .....  
b) .....  
c) .....

3 e 4 — .....

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Qualificação do trabalhador-estudante

1 — .....

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador-estudante, com excepção das cláusulas 60.<sup>a</sup>, 61.<sup>a</sup>, 62.<sup>a</sup> e 64.<sup>a</sup>, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Facilidades para frequência das aulas

1 a 4 — .....

5 — .....

- a) Duração do trabalho até trinta e três horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e à conservação pelo frio dos alimentos e refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para os efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,67 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## ANEXO II

### Tabela salarial e enquadramentos

Níveis	Enquadramento	Remunerações mínimas (em euros)
0	.....	1 152
I	.....	1 087,50
II	.....	982
III	.....	879,50
IV	.....	731
V	.....	606
VI	.....	544,50
VII	.....	507,50
VIII	.....	488
IX	.....	455,50
X	.....	438,50

Níveis	Enquadramento	Remunerações mínimas (em euros)
XI	.....	401
XII	.....	383
XIII	.....	360
XIV	.....	357

Lisboa, 24 de Abril de 2003.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de frutos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

e ainda do Sindicato dos Técnicos de Vendas.

Lisboa, 15 de Abril de 2003. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Maio de 2003.

Depositado em 17 de Junho de 2003, a fl. 21 do livro n.º 10, com o n.º 145/03, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2003.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 a 3 — .....

4 — .....

a) .....

b) .....

c) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 21,15.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno na base mensal de € 38,05, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 a 16 — .....

- 17 — .....  
 a) .....  
 b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;  
 c) 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.

18 a 20 — .....

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 24,30. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 1,96;  
 Almoço ou jantar — € 8,46;  
 Alojamento e pequeno-almoço — € 24,85;  
 Diária completa — € 38,05.

11 — .....

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares do trabalho

Cláusula 57.<sup>a</sup>-B

#### Licença por paternidade

1 — .....

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) .....  
 b) .....  
 c) .....

3 e 4 — .....

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Qualificação do trabalhador-estudante

1 — .....

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador-estudante, com excepção das cláusulas 60.<sup>a</sup>, 61.<sup>a</sup>, 62.<sup>a</sup> e 64.<sup>a</sup>, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Facilidades para frequência das aulas

1 a 4 — .....

5 — .....

- a) Duração do trabalho até trinta e três horas — dispensa até quatro horas;  
 b) Duração do trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;  
 c) Duração do trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e à conservação pelo frio dos alimentos e refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para os efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,67 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial e enquadramentos**

Níveis	Enquadramento	Remunerações mínimas (em euros)
0	.....	1 152
I	.....	1 087,50
II	.....	982
III	.....	879,50
IV	.....	731
V	.....	606
VI	.....	544,50
VII	.....	507,50
VIII	.....	488
IX	.....	455,50
X	.....	438,50
XI	.....	401
XII	.....	383
XIII	.....	360
XIV	.....	357

Lisboa, 24 de Abril de 2003.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Maio de 2003.

Depositado em 17 de Junho de 2003, a fl. 20 do livro n.º 10, com o n.º 143/03, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2003.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 a 3 — .....

4 — .....

a) .....

b) .....

c) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 21,15.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turno

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno na base mensal de € 38,05, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 a 16 — .....

17 — .....

a) .....

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;

c) 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.

18 a 20 — .....

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 24,30. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.



## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 1,96;  
Almoço ou jantar — € 8,46;  
Alojamento e pequeno-almoço — € 24,85;  
Diária completa — € 38,05.

11 — .....

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares do trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>-B

##### Licença por paternidade

1 — .....

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) .....  
b) .....  
c) .....

3 e 4 — .....

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Qualificação do trabalhador-estudante

1 — .....

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador-estudante, com excepção das cláusulas 60.<sup>a</sup>, 61.<sup>a</sup>, 62.<sup>a</sup> e 64.<sup>a</sup>, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Facilidades para frequência das aulas

1 a 4 — .....

5 — .....

a) duração do trabalho até trinta e três horas — dispensa até quatro horas;  
b) Duração do trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;  
c) Duração do trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e à conservação pelo frio dos alimentos e refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para os efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,67 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## ANEXO II

### Tabela salarial e enquadramentos

Níveis	Enquadramento	Remunerações mínimas (em euros)
0	.....	1 152
I	.....	1 087,50
II	.....	982
III	.....	879,50
IV	.....	731
V	.....	606
VI	.....	544,50
VII	.....	507,50
VIII	.....	488
IX	.....	455,50
X	.....	438,50
XI	.....	401
XII	.....	383
XIII	.....	360
XIV	.....	357

Lisboa, 24 de Abril de 2003.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascença:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias de Alimentação e Bebidas dos Açores:  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

Lisboa, 20 de Maio de 2003. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

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

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados, Comércio e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Maio de 2003.

Depositado em 17 de Junho de 2003, a fl. 21 do livro n.º 10, com o n.º 144/03, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Revisão do contrato colectivo de trabalho para o comércio do distrito de Évora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2002 — texto final acordado nas negociações directas.

Aos 25 dias do mês de Março de 2003, a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.ª do CCT em vigor, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora e, por outro lado, os trabalhadores ao seu

serviço filiados nos sindicatos outorgantes, mesmo contratados a prazo.

6 — (*Mantém-se.*)

7 — (*Mantém-se.*)

## CAPÍTULO I

### Vigência do contrato

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — A tabela salarial produz efeitos retroactivos a partir de 1 de Março de 2003.

5 — (*Mantém-se.*)

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional — Condições de admissão e acesso

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

17.2 — O profissional que, em regime de exclusividade, exerça funções de controlo de saída das mercadorias vendidas, conferindo-as, apurando o montante das vendas realizadas e recebendo o respectivo valor, não pode ser classificado em categoria inferior a operador de 1.<sup>a</sup> (a estes trabalhadores são atribuídos € 13 para falhas de caixa).

## ANEXO III

### Tabela salarial dos trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricidade, metalúrgicos, motoristas e outros

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistemas .....	590
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, gerente comercial e programador .....	570,20
III	Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixeiro chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecanográfico, planeador de informática e encarregado de loja .....	515,60
IV	Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa, operador de computador e controlador de informática .....	496,10
V	Primeiro-escriurário, primeiro-caixeiro, esteno-dactilógrafo, correspondente em língua estrangeira, caixa de escritório (mais € 13 para falhas de caixa), vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), motorista de pesados (mais € 1,20 diários para falhas caso façam cobranças), mecânico de máquinas de café (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1. <sup>a</sup> .....	485,70
VI	Segundo-escriurário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), operador de 1. <sup>a</sup> e talhante de 2. <sup>a</sup> .....	450,30
VII	Terceiro-escriurário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), motorista de ligeiros (mais € 1,20 diários para falhas caso façam cobranças), operador mecanográfico (estagiário), planeador informático (estagiário), operador de computador (estagiário), controlador de informática (estagiário), mecânico de máquinas de café de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), operador de 2. <sup>a</sup> e talhante de 3. <sup>a</sup> .....	412,40
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano, telefonista, caixa de comércio a retalho (mais € 13 para falhas de caixa), estagiário do 3. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante de motorista, praticante do 3. <sup>o</sup> ano (metalúrgicos), operador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 3. <sup>o</sup> ano .....	374,20
IX	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2. <sup>o</sup> ano, ajudante (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, praticante (metalúrgicos) do 2. <sup>o</sup> ano, operador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 2. <sup>o</sup> ano .....	337
X	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, praticante (metalúrgicos) do 1. <sup>o</sup> ano, operador-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano .....	294,20
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos e aprendiz (metalúrgicos) do 4. <sup>o</sup> ano .....	283,50
XII	Paquete do 3. <sup>o</sup> ano, praticante do 3. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 3. <sup>o</sup> ano .....	280,80
XIII	Paquete do 2. <sup>o</sup> ano, praticante do 2. <sup>o</sup> ano, aprendiz (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 2. <sup>o</sup> ano .....	280,80
XIV	Paquete do 1. <sup>o</sup> ano, praticante do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 1. <sup>o</sup> ano .....	280,80
XV	Servente de limpeza .....	311,30
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente .....	357

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

Évora, 25 de Março de 2403.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 30 de Maio de 2003.

Depositado em 20 de Junho de 2003, a fl. 21 do livro n.º 10, com o n.º 147/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis e letra A) e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1 — (*Igual.*)

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Refeições**

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

Almoço — € 8,81;

Jantar — € 8,81;

Pequeno-almoço — € 2,48.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encon-

tre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

3 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante apresentação da factura.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Alojamento**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV, a:

- Transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela entidade patronal, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- Reembolso da despesa com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- Montantes de € 4,58 e de € 8,56, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País, desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Motorista de táxi e letra A — € 407,50.

Lisboa, 17 de Março de 2003.

Pela ANTRAL — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

Entrado em 5 de Junho de 2003.

Depositado em 17 de Junho de 2003, a fl. 20 do livro n.º 10, com o n.º 142/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

As presentes alterações são aplicáveis em todo o território nacional às relações de trabalho entre as entidades patronais que se dediquem às actividades de lavandarias, incluindo a modalidade de auto-serviço, tinturaria, limpeza a seco, engomadoria e actividades afins e aos trabalhadores ao seu serviço.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

Vigorará pelo prazo mínimo de um ano, produzindo a tabela salarial efeitos a 1 de Janeiro de 2003, independentemente da data da sua publicação.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Remunerações e subsídio de alimentação

1 — De qualquer modo, a todos os trabalhadores será garantido um acréscimo de € 13,40 sobre a remuneração efectiva de Dezembro de 2002.

2 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no montante de € 2,25.

3 — .....

4 — .....

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Sucessão de regulamentação de direitos adquiridos

1 — Mantém-se em vigor a PRT publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, e o CCTV publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1980, e revisto no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 45, de 7 de Dezembro de 1981, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1983, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1984, 8, de 28 de Fevereiro de 1985, e 14, de 15 de Abril de 1986, a 2002 e em tudo o que não foi alterado pelo presente CCTV.

2 — Da aplicação do presente CCTV não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, ressaltando-se sempre os direitos adquiridos.

### ANEXO I

#### Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Vencimento mensal (euros)
A .....	881,43
B .....	798,65
C .....	679,31
D .....	538,51
E .....	505,26
F .....	457,39
G .....	421,34
H .....	385,50

a) O trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal de falhas no montante de € 25 mensais.

b) Nos estabelecimentos de auto-serviço será assistido por pessoal técnico para as operações necessárias à utilização das máquinas pelos clientes e respectiva segurança.

c) A remuneração dos estagiários será calculada em função da categoria que tirocinam:

- 1) Período de estágio de seis meses — 70%;
- 2) Período de estágio do 1.º ano — 60% durante o 1.º semestre e 80% durante o 2.º semestre;
- 3) Período de estágio de dois anos — 60% durante o 1.º ano e 80% durante o 2.º ano.

Lisboa, 6 de Março de 2003.

Pela ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção/CGTP-IN:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes Sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 7 de Março de 2003. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 11 de Março de 2003. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

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

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

Lisboa, 7 de Março de 2003. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 2 de Maio de 2003.

Depositado em 12 de Junho de 2003, a fl. 19 do livro n.º 10, com o n.º 135/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais de Penteados, Arte e Beleza — Alteração salarial.

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Cabeleireiro completo .....	450
II	Massagista de estética Esteticista .....	422
III	Cabeleireiro de homens Oficial de cabeleireiro .....	425
	Oficial de posticeiro .....	
IV	Oficial de barbeiro .....	394
V	Praticante de cabeleireiro .....	396
VI	Meio-oficial de barbeiro .....	389,50
VII	Ajudante de cabeleireiro Ajudante de posticeiro .....	384
	Manicura(o) Pedicura(o)	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
VIII	Calista .....	422
IX	Auxiliar de recepção .....	360
X	Aprendiz: Em situação caracterizável como de formação prática por um período de um ano .....	285,28
	Outras situações .....	356,60

Nota. — Esta tabela produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Lisboa, 13 de Janeiro de 2003.

Pela Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais do Penteados, Arte e Beleza — SINDPAB:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 4 de Junho de 2003.

Depositado em 16 de Junho de 2003, a fl. 20 do livro n.º 10, com o n.º 140/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a Assoc. dos Cabeleireiros de Portugal e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Alteração salarial e outra.

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

Este contrato obriga, por uma parte, as entidades patronais representadas pela Associação dos Cabeleireiros de Portugal e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelo CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real e Viana do Castelo.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2003.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

**Tabela salarial**

	A	B
<b>1 — Cabeleireiro de homens:</b>		
Cabeleireiro(a) completo(a) ....	398,36	395,58
Oficial especializado(a) .....	390,89	388,29
Meio-oficial/praticante .....	369,03	369,03
Aprendiz:		
1.º ano .....	(*) 285,33	(*) 285,33
2.º ano .....	(*) 356,66	(*) 356,66
Pessoal adventício .....	24,27	24,27
<b>2 — Cabeleireiro de senhoras:</b>		
Cabeleireiro(a) completo(a) ....	398,26	398,26
Oficial de cabeleireiro(a) .....	390,89	388,29
Praticante .....	384,49	383,14
Ajudante .....	369,03	369,03
Aprendiz:		
1.º ano .....	(*) 285,33	(*) 285,33
2.º ano .....	(*) 356,66	(*) 356,66
<b>3 — Ofícios correlativos:</b>		
Manicuro(a) .....	368,58	368,58
Massagista estética .....	399,96	394,49
Esteticista .....	392,75	388,83
Oficial posticeiro(a) .....	392,23	388,29
Ajudante posticeiro(a) .....	369,57	369,57
Pedicuro(a) .....	369,57	369,57
Calista .....	369,57	369,57
Auxiliar de recepção .....	360,76	360,76
Aprendiz:		
1.º ano .....	(*) 285,33	(*) 285,33
2.º ano .....	(*) 356,66	(*) 356,66

(\*) Salário mínimo nacional.

**Notas**

1 — A tabela B aplica-se apenas às entidades patronais cujo quadro de pessoal não exceda três trabalhadores.

2 — Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas no presente contrato, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável ao sector.

Porto, 29 de Abril de 2003.

Pela Associação dos Cabeleireiros de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Junho de 2003.

Depositado em 16 de Junho de 2003, a fl. 19 do livro n.º 10, com o n.º 136/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, L.ª, e outra e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito e área**

1 — O presente ACT aplica-se às empresas Douro Azul Sociedade Marítimo-Turística, L.ª, e Ferreira

& Rayford — Turismo, L.ª, adiante designadas por empresa(s), e aos seus trabalhadores que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Este ACT vigora apenas para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em actividades marítimo-turísticas.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e 28 de Fevereiro do ano civil imediato.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, decorridos 10 meses após a data da produção de efeitos da última revisão e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação económica.

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

5 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7 — Até à entrada em vigor de novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

**CAPÍTULO II**

**Admissão de pessoal**

**Cláusula 3.ª**

**Condições mínimas de admissão**

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

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

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



#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento**

1 — O recrutamento e a selecção do pessoal de terra e tripulantes são da competência das empresas, que, para o efeito, os recrutarão nos termos legais.

2 — Sempre que uma empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer, logo que possível, os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho**

1 — Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, caso existam.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Lotação das embarcações**

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

1 — A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2 — As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VIII a V;
- b) 120 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, 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 expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

### **CAPÍTULO III**

#### **Classificação e carreira profissional**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Classificação e enquadramento profissional**

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.

3 — Para efeitos deste acordo, é adoptado o enquadramento profissional constante do anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de funções inerentes a diversas categorias**

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias, terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, durante o período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Funções a bordo**

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde

que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho**

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

## CAPÍTULO IV

### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente ACT;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito

informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

2 — É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Deveres das empresas**

São deveres das empresas:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente ACT e da lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e acções de formação profissional;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- i) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à CT todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste ACT;
- j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, por forma que decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros.

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

## CAPÍTULO V

### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente ACT.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se «local de trabalho» a instalação ou o conjunto das instalações das empresas situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste ACT.

3 — A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — Com excepção do disposto no n.º 3 da cláusula anterior, a entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato

de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>

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

4 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente as de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua actividade, por motivo de serviço ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra a entrega dos respectivos documentos comprovativos.

2 — Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>

4 — As empresas garantirão um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 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, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste ACT e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão os seguintes:

- a) Para os trabalhadores administrativos abrangidos por este acordo, trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso para almoço e ou jantar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário variável.

2 — Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com o presente acordo, nos mapas de horário de trabalho.

3 — Entende-se por «horário variável» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, submetido à aprovação do IDICT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, após prévia autorização pela entidade competente e acordo do trabalhador, os trabalhadores com funções de direcção, confiança ou fiscalização.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho.

3 — O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção.

4 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se «suplementar» todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando expressamente solicitam a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente com base nos motivos seguintes:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas;
- c) Mulheres com filhos de idade inferior a 10 meses;
- d) Menores.

3 — Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4 — Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas das empresas armadoras, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e os elementos da retribuição mensal

não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

## **CAPÍTULO VI**

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

#### **SECÇÃO I**

##### **Feriados**

###### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

###### **Descanso semanal e feriados**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

3 — São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade da sede da empresa, que pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;  
24 de Dezembro.

4 — O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 46.<sup>a</sup> e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

5 — Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, a necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

#### **SECÇÃO II**

##### **Férias**

###### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

###### **Direito a férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

2 — Durante o período de férias, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

###### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

###### **Vencimento do direito a férias**

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se a 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 10 dias úteis.

###### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

###### **Marcação do período de férias**

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

2 — Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3 — No caso previsto no número anterior, e devido à actividade desenvolvida pelas empresas, estas podem marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor actividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4 — Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5 — As empresas podem ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de Novembro de um ano e 31 de Março do ano seguinte.

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

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até 15 de Abril de cada ano.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

2 — Nos casos de cessação de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá determinar que

o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

### SECÇÃO III

#### Faltas

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

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

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- Até 11 dias úteis consecutivos, por motivo de seu casamento;
- 5 dias úteis, ao pai, por altura do nascimento de filho;
- Até 5 dias consecutivos, por altura de óbito, motivadas pelo falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que esteja em união de facto, nos termos legais, com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas;
- Até 2 dias consecutivos, por altura de óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegados sindicais ou de membros de CT;
- As motivadas 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;
- As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

3 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 1, para além dos limites legais, ou tratando-se de faltas dadas por membros de CT, em conformidade com a legislação aplicável;
- Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;

- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

4 — No caso previsto na alínea f) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6 — Para os efeitos do n.º 5 desta cláusula, entende-se por «doença grave» aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de cinco dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 35.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador e a empresa concordarem, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

### SECÇÃO IV

#### Outras situações

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, os deveres e as garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

2 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3 — O incumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se «retribuição» aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, e compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remição de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os saldos de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

em que  $Rm$  é o valor de remuneração mensal e  $n$  é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal

1 — A remuneração base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III do presente ACT.

2 — A remuneração mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa remuneração correspondente a função superior, e será constituída pela remuneração base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A remuneração mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da remuneração referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O pagamento será efectuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4 — No acto de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Anualmente, os trabalhadores adquirem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro ou, por antecipação, juntamente com a retribuição do mês de Novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem sempre direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio por isenção de horário de trabalho

1 — Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático e de director de cruzeiro será sempre efectuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores terão direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua remuneração base mensal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho — 75 %;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados — 100 %.

2 — Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no n.º 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque

1 — Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque englobará a remuneração de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3 — O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da actividade, mas não poderá ser inferior a 10 % da remuneração base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o director de cru-



zeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 10 % ou 20 % da remuneração base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos-hotel.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores administrativos têm direito a um subsídio de refeição de montante igual ao valor máximo de isenção fiscal, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Alimentação a bordo

1 — A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação, em conformidade com as disposições legais.

2 — Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço — € 2,50;

Almoço e jantar — € 7,50;

Ceia — € 2,50.

3 — Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas, às 12 horas, às 19 horas ou às 0 horas não têm direito ao pagamento, respectivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4 — Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5 — No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — 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 ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### 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 ACT.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, no total, 30 dias.

3 — 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 a demais circunstâncias relevantes.

4 — 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 56.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar, procedimento e prescrição**

1 — Constitui «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3 — A acção disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 30 dias subsequentes à decisão, excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

5 — 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.

## CAPÍTULO X

### **Exercício dos direitos sindicais**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Direitos sindicais**

Para efeitos deste ACT, consideram-se «direitos sindicais» os estabelecidos pela lei.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e a proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar as empresas de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, directamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4 — As empresas remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Comissão de Trabalhadores**

1 — É direito dos trabalhadores criar CT para o integral exercício dos direitos previstas na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e o funcionamento da CT.

3 — As empresas colocarão à disposição das CT, logo que elas o requeiram, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

## CAPÍTULO XI

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Protecção da maternidade e paternidade**

Para efeitos do regime 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 61.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

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

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem 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.

2 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 14 dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais até a criança perfazer 1 ano.

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção, aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei e também o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 80 dias prevista na lei pode ser por estes repartida e utilizada em simultâneo ou sucessivamente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### 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 necessários e justificados, desde que as mesmas não possam ser realizadas fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — As trabalhadoras têm direito a dois períodos de uma hora cada um por dia, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. O trabalhador e a empresa poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho no início ou no termo do período de trabalho diário.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Protecção da saúde e segurança

1 — A entidade empregadora tem de avaliar as condições de prestação do trabalho, de modo a determinar qualquer risco para a saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como eventuais repercussões sobre a gravidez ou a amamentação e medidas a tomar.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para segurança ou saúde das trabalhadoras, deve a entidade empregadora tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

3 — Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efectivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos no n.º 2 e de 30 dias nos casos previstos no n.º 4.

6 — Os direitos consignados nos n.ºs 2 e 4 cessarão logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

- b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

8 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social e benefícios complementares

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este ACT aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por este ACT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de tra-

balho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença a bordo

1 — Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a segurança social.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso de o tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, ao nível dos contratos individuais de trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1 — As empresas poderão contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efectivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica e medicamentosa e internamento hospitalar.

2 — Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar por cada empresa.

3 — O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terá lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste ACT.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina 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 medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Segurança e protecção a bordo

1 — Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3 — A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Alojamento dos tripulantes

1 — Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanalmente, das roupas dos camarotes.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Formação e desenvolvimento

1 — As empresas assegurarão as acções de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos com transporte, refeições e alojamento.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Bem-estar a bordo

1 — A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2 — O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada empresa e à sua autorização.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

1 — As empresas, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 2000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5 — O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Definição de ponto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se por «porto de armamento» aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

## CAPÍTULO XV

### Relação entre as partes outorgantes

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Fontes de direito

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais do direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das empresas e três em representação da FESMAR e da FETESE, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

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

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com, no mínimo, oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste ACT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Conciliação, mediação e arbitragem

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

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Regras de transição e integração

1 — Com efeitos desde 1 de Março de 2003, os trabalhadores são integrados nas novas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a seguinte tabela:

Anterior designação	Nova designação
Ajudante de cozinheiro . . . . .	Ajudante de cozinha.
Assistente administrativo . . . . .	Assistente administrativo.
Assistente de bordo . . . . .	Assistente de bordo.

Anterior designação	Nova designação
<i>Barman</i> .....	Empregado de bar.
<i>Carpinteiro</i> .....	Técnico operacional.
<i>Chefe de contabilidade</i> .....	Técnico oficial de contas.
<i>Chefe de serviços técnicos</i> .....	Chefe de serviços.
<i>Chefe de serviços</i> .....	Chefe de serviços.
<i>Chefe cozinheiro</i> .....	Chefe de cozinha.
<i>Chefe de cozinha</i> .....	Chefe de cozinha.
<i>Chefe de manutenção</i> .....	Chefe de serviços.
<i>Contabilista</i> .....	Técnico oficial de contas.
<i>Controlador financeiro</i> .....	Técnico administrativo.
<i>Cozinheiro</i> .....	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>
<i>Director comercial</i> .....	Director.
<i>Director de operações</i> .....	Director.
<i>Director de cruzeiro</i> .....	Director de cruzeiro.
<i>Director financeiro</i> .....	Director.
<i>Director de hotel</i> .....	Director de cruzeiro.
<i>Director de navegação</i> .....	Director.
<i>Director de restaurante</i> .....	Assessor de direcção.
<i>Empregado de bar</i> .....	Empregado de bar.
<i>Empregado de limpeza</i> .....	Empregado de limpeza.
<i>Empregado de mesa</i> .....	Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup>
<i>Escriturário (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>)</i> .....	Técnico administrativo.
<i>Gerente de cruzeiro</i> .....	Director de cruzeiro.
<i>Gerente de hotelaria</i> .....	Director de cruzeiro.
<i>Gerente de barco</i> .....	Assistente de director de cruzeiro.
<i>Maquinista de 2.<sup>a</sup></i> .....	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup>
<i>Maquinista de 3.<sup>a</sup></i> .....	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup>
<i>Marinheiro de 1.<sup>a</sup></i> .....	Marinheiro de 1. <sup>a</sup> de tráfego local.
<i>Marinheiro</i> .....	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> de tráfego local.
<i>Mestre de tráfego local</i> .....	Mestre de tráfego local.
<i>Mestre marítimo</i> .....	Mestre de tráfego local.
<i>Motorista (navegação)</i> .....	Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>
<i>Maquinista prático de 1.<sup>a</sup></i> .....	Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>
<i>Motorista (terra)</i> .....	Motorista.
<i>Operador informático</i> .....	Técnico administrativo/inf.
<i>Secretária</i> .....	Secretário.
<i>Técnica de reservas</i> .....	Técnico administrativo.
<i>Técnico de recursos humanos</i> .....	Técnico administrativo.
<i>Telefonista</i> .....	Telefonista-recepcionista.
<i>Vigilante</i> .....	Vigia.

2 — Após a definição da nova categoria profissional os trabalhadores serão integrados no escalão salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua remuneração base mensal em 1 de Março de 2003 (escalão salarial igual ou imediatamente superior).

3 — A contagem do tempo de permanência no novo escalão salarial para efeitos de progressão inicia-se em 1 de Março de 2003.

4 — Quando haja equivalência de vencimentos de níveis salariais diferentes, dentro da mesma categoria profissional, a integração será sempre feita para o nível superior a que corresponde a remuneração base.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### A — Área marítima

*Mestre de tráfego local.* — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe de tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda

a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe de tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.<sup>a</sup> em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Maquinista prático.* — É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

*Ajudante de maquinista prático.* — É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

*Vigia.* — É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

#### B — Área de hotelaria de bordo

*Ajudante de bar.* — É o trabalhador que colabora com o *barman* na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

*Ajudante de cozinha.* — É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

*Assistente de bordo.* — É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

*Assistente de director de cruzeiro.* — É o trabalhador que auxilia o director de cruzeiro na execução das respectivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

*Camaroteiro.* — É o trabalhador que se ocupa do azeite, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confecção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o director de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

*Chefe de sala.* — É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respectivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Cooperar na limpeza e nas arrumações da cozinha.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Director de cruzeiro.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

*Camaroteiro-chefe.* — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

#### C — Área de gestão, administrativa, comercial e de manutenção

*Assessor de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objectos ou volumes.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

*Director.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de actividade da empresa.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

*Promotor comercial.* — É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

*Secretário.* — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

*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 desen-



volvimento 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 operacional.* — É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Telefonista-recepcionista.* — É o trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementariamente trabalhos administrativos inerentes à função.

## **ANEXO II**

### **Carreiras profissionais**

#### **Artigo 1.º**

##### **Conceitos**

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) «Categoria profissional» a designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;
- b) «Carreira profissional» o conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) «Grau» a situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) «Escala salarial» a remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### **Artigo 2.º**

##### **Condições gerais de ingresso**

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escala salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

#### **Artigo 3.º**

##### **Evolução nas carreiras profissionais**

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão — constitui progressão a mudança para escala salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

#### **Artigo 4.º**

##### **Promoções e progressões**

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escala salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escala salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se houver demérito.

6 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de CT.

**ANEXO III**

**Tabela de remuneração base mensal**

**A — Área marítima e hoteleira de bordo**

**(Em euros)**

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local ..... Director de cruzeiro II .....	700	721	743	766	789	813	838
II	Chefe de cozinha ..... Director de cruzeiro I ..... Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	670	691	712	734	757	780	804
III	Assistente de bordo II ..... Assistente de director de cruzeiro II ..... Camaroteiro-chefe ..... Chefe de sala ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	650	670	691	712	734	757	780
IV	Assistente de bordo I ..... Assistente de director de cruzeiro I ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de bar de 1. <sup>a</sup> ..... Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> ..... Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> ..... Recepcionista .....	620	639	659	679	700	721	743
V	Ajudante de maquinista ..... Marinheiro de 1. <sup>a</sup> TL .....	550	567	585	603	622	641	661
VI	Ajudante de cozinha ..... Camaroteiro ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> ..... Marinheiro de 2. <sup>a</sup> TL .....	530	546	563	580	598	616	635
VII	Ajudante de bar ..... Vigia .....	500	515	531	547	564	581	599
VIII	Copeiro .....	450	464	478	493	508	524	540

**B — Área de gestão, administrativa e comercial**

**(Em euros)**

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II .....	1 250	1 288	1 327	1 367	1 409	1 452	1 496
II	Chefe de serviços II ..... Director I ..... Técnico oficial de contas .....	800	824	849	875	902	930	958
III	Assessor de direcção II ..... Chefe de serviços I ..... Promotor comercial II ..... Técnico administrativo III ..... Técnico de informática III ..... Técnico operacional III .....	700	721	743	766	789	813	838
	Assessor de direcção I ..... Promotor comercial I .....							

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
IV	Secretário II .....	650	670	691	712	734	757	780
	Técnico administrativo II .....							
	Técnico de informática II .....							
	Técnico operacional II .....							
V	Secretário I .....	600	618	637	657	677	698	719
	Técnico administrativo I .....							
	Técnico de informática I .....							
	Técnico operacional I .....							
VI	Assistente administrativo II .....	550	567	585	603	622	641	661
	Assistente operacional II .....							
	Motorista II .....							
	Telefonista-recepcionista II .....							
VII	Assistente administrativo I .....	475	490	505	521	537	554	571
	Assistente operacional I .....							
	Auxiliar administrativo II .....							
	Empregado de limpeza II .....							
	Motorista I .....							
	Telefonista-recepcionista I .....							
VIII	Auxiliar administrativo I .....	400	412	425	438	452	466	480
	Empregado de limpeza I .....							

**ANEXO IV****Regulamento de higiene e segurança****Artigo 1.º**

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos, recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

**Artigo 2.º**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

**Artigo 3.º**

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

**Artigo 4.º**

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

**Artigo 5.º**

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à 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.

**Artigo 6.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.

**Iluminação****Artigo 7.º**

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

**Artigo 8.º**

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos con-

trastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas; Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, dever-lhe-á ser dada preferência.

### Temperatura

#### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

### Água potável

#### Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### Lavabos

#### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

### Assentos

#### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### Vestiários

#### Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem existir vestiários.

#### Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 24.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

### Locais subterrâneos e semelhantes

#### Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respei-

tantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

### Primeiros socorros

#### Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 27.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2 — Os cadeados dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros devem ser mantidos em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

### Medidas a tomar contra a propagação de doenças

#### Artigo 28.º

1 — As empresas obrigam-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras máscaras anti poeira;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas em locais confinados ou na pintura mecânica nestes mesmos locais com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar a distância e devidamente filtrados;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confèrdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em baileu ou prancha de costado — cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscaras anti poeira e viseiras;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo em locais confinados ou com jacto de areia húmida em

qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas, a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido a distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — As empresas obrigam-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfectação,

#### Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

Porto, 26 de Maio de 2003.

Pela Douro Azul Sociedade Marítimo-Turística, L.d.a.  
(Assinatura ilegível.)

Pela Ferreira & Rayford — Turismo, L.d.a.  
(Assinatura ilegível.)

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar:  
(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

A FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SMMCMM — Sindicato de Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

Lisboa, 26 de Maio de 2003. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 27 de Maio de 2003. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 29 de Maio de 2003.

Depositado em 16 de Junho de 2003, a fl. 20 do livro n.º 10, com o n.º 137/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **ACT entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, BP LUBS, S. A., CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO e AGIP) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, a pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 11, de 22 de Março de 1989, 28, de 29 de Julho de 1992, 13, de 8 de Agosto de 1994, 19, de 22 de Maio de 1995, 20, de 29 de Maio de 1996, 26, de 15 de Julho de 1998, 25, de 8 de Julho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2001, e 23, de 22 de Junho de 2002, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

1 — O presente ACT obriga, por um lado, as empresas SHELL, ESSO, BP LUBS, S. A., CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO e AGIP e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de € 16 938.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Prestação do trabalho em regime de prevenção

1 a 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de € 1,50 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) a d) *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — € 2,20;  
Almoço/jantar — € 7,90;  
Ceia — € 3,80;  
Dormida com pequeno-almoço — € 20,20;  
Diária — € 36,10.

1.1 e 1.2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até € 5,50 diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos € 10,40 diários para dinheiro de

bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídios

###### A) Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de refeição no montante de € 6,30 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 a 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

###### B) Subsídio de turnos

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de € 44,30.

###### C) Subsídio de horário móvel

€ 44,30 por mês.

###### D) Horário desfasado

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de € 24,50, quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

###### E) [...]

*(Mantém a redacção em vigor.)*

###### F) Subsídio de GOC

€ 12 por mês.

###### G) Subsídio de lavagem de roupa

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de € 6,30 por mês.

###### H) Abono para falhas

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de € 12,70.

###### I) Subsídio de condução isolada

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, quantitativo de € 2,60.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Complicação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65% ou 50% da totalidade das despesas, consoante se

trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de € 5363 por agregado familiar, não excedendo € 2336 *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder € 1874 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em 1 de Janeiro de 2003 o valor da diuturnidade passará a ser de € 27,30 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### ANEXO V

##### Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal (em euros)
A .....	VI	2 232
B .....	V	1 701
C .....	IV	1 532
D .....	III	1 306
E .....	II	1 083
F .....	I-B	994
G .....	I-A	889
H .....	—	770
I .....	—	681
J .....	—	636
K .....	—	545
L .....	—	503

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

##### Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

a) Sem aprovar nova tabela, aplicará 3,6% à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada

com as associações sindicais em 1992, já acrescida 8% aplicada em 1993, 5,7% aplicada em 1994, 5% aplicada em 1995, 4,75% aplicada em 1996, 3,5% aplicada em 1997, 3,5% aplicada em 1998, 3,5% aplicada em 1999, 3,5% aplicada em 2000, 4% aplicada em 2001, e 4% aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja

- b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;
- c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiram remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Lisboa, 19 de Março de 2003.

Pelas empresas SHELL, ESSO, BP LUBS, S. A., CEPESA, PETROGAL, CLC, TAN-QUIADO e AGIP:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Maio de 2003.

Depositado em 16 de Junho de 2003, a fl. 20 do livro n.º 10, com o n.º 139/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a Portucel

Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito do acordo ou da respectiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

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

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

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

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

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

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 2002.

11 — Porém, excepcionalmente, as duas tabelas salariais anexas produzem efeitos pelos períodos nas mesmas indicados.

## CAPÍTULO II

### Preenchimento de postos de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de postos de trabalho

A Empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da Empresa.



2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da Empresa.

3 — A Empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

5 — No acto de admissão a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1 — Se a Empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da Empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem por escrito o trabalhador e a Empresa.

2 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

A Empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — As funções de direcção serão exercidas por trabalhadores da Empresa em regime de comissão de serviço nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.

2 — A Empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Reconversões

1 — A Empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a Empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da Empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na

Empresa dentro da sua carreira profissional e, ainda, às promoções automáticas.

7 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a Empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho e alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a Empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com

a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela Empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a Empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar € 64,58 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua pro-

fissão, salvo o estabelecido no acordo de empresa e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;

- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- l) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mapas de quadros de pessoal

A Empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;

- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores 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 serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lockout*, nos termos da lei.

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A actividade sindical na Empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste Acordo entende-se por:

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores da Empresa;

- b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma Empresa;
- c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) SS (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da Empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infan-tário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;

- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na Empresa.

4 — 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.

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados —  $6 + (n - 500) 200$ .

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respectiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a Empresa impedir o exercício de tal direito.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Compete à Empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois

ou mais horários que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

- e) Regime de laboração contínua — aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Turnos

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

2 — Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

4 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1 — O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.

2 — Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1 — A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de Janeiro a Dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de Maio a Setembro.

2.2 — As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.3 — Poderão ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à Empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — A Empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar periodicamente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento

dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da Empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

8 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 32.<sup>a</sup> do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;
- b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho haverá direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar ou a não a iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 74.<sup>a</sup>;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de € 1,10;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que

não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;

- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio no caso contrário.

4 — O trabalho prestado em regime de turnos em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia descanso semanal ou feriado e remunerado como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

5 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

6 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

7 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em tempo parcial**

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

## CAPÍTULO VI

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Serão observados os seguintes feriados:

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

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores.

4 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade ao tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da



retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à Empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a Empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Para efeitos de processamento, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

11 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à 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 imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar 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.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa dos ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Férias e impedimentos prolongados**

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, 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 ao 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.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por 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 da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- 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, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;

- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Se, no caso da alínea i) do número anterior, o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo.

3 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea i) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

4 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 53.<sup>a</sup>, para além de dois dias em cada situação;

- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 53.<sup>a</sup>, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup>

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 62.<sup>a</sup>

5 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido 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, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Rem. base} + \text{diut.} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de

0,88% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 65.<sup>a</sup>

2 — As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respectiva antiguidade.

3 — Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 62.<sup>a</sup> do AE PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação, definida na cláusula seguinte, de:

- 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- 18,29% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua, passando a ser de 20% a partir de 1 de Janeiro de 2003.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efectivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

6 — As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7 — As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.

8 — No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º 5.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = \frac{R}{n}$$

sendo:

*M* — média simples das remunerações;

*R* — soma das remunerações de todos os grupos salariais;

*n* — número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno serão arredondados para meia dezena de centimos de euro imediatamente superior.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações

quanto os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de bombeiro

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da Empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

Aspirante — € 22,35;

Bombeiro de 3.<sup>a</sup> classe — € 23,78;

Bombeiro de 2.<sup>a</sup> classe — € 26,72;

Bombeiro de 1.<sup>a</sup> classe — € 29,75;

Subchefe — € 31,29;

Chefe — € 32,77;

Ajudante de comando — € 35,71.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 75 % para as horas diurnas;

b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da remuneração base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(t\ d\ f) = Rh \times T(t\ d\ f) \times 3$$

sendo:

*R(tdf)* — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

*Rh* — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup>;

*T(tdf)* — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de € 44,90.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a € 403,41 mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 10 da cláusula 44.<sup>a</sup>

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> corresponde a um mês de retribuição mensal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Retribuição da prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) € 1,05, acrescido de 5,2% da taxa horária por cada hora em que esteja de prevenção, segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia de descanso, um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;
- b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período da escala.

2 — Os trabalhadores do quadro permanente da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, a quem se aplica o regime constante da cláusula 32.<sup>a</sup> do AE PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, podem optar pelo regime constante da presente cláusula.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais

de actividade onde for possível a sua confecção, com uma contrapartida por parte do trabalhador de € 0,07 se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 4,34 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados nas tabelas 1 de todos os grupos salariais constantes do AE da Portucel Tejo, o valor do subsídio referido no número anterior é de € 8,22.

5 — Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é também aplicável o disposto no número anterior.

6 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

7 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — € 52,10;  
Ama — € 33,91.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da Empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a  $0,26 \times P$  por quilómetro percorrido em serviço, em que  $P$  representa o preço da gasolina super.

2 — Se a Empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

3 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de nor-

mas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;

- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subseqüentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.



#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 17.<sup>a</sup> deste acordo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 84.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 84.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais do trabalho feminino

1 São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 76.<sup>a</sup>

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, a Empresa assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — € 56,41/ano;  
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 74,65/ano;  
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 97,87/ano;  
Ensino superior ou equiparado — € 180,64/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

## CAPÍTULO XI

### Regalias sociais

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de reglamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa por parte dos trabalhadores a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Obrigações da Empresa

1 — A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SHST a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades, dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela sua segurança e saúde das outras pessoas que possam ser efectuadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 96.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado de protecção.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4 — A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões

de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CHST em cada estabelecimento fabril.

2 — As CHST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3 — São constituídas pelos RT-SHST, referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da Empresa, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e a localização da sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Atribuições das comissões de higiene e segurança**

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas negociações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança**

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento da actividade de segurança**

Em cada estabelecimento fabril, a Empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento da actividade de segurança.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Medicina no trabalho**

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doen-

ças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições globais e finais

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados. São igualmente revogados todos os regulamentos internos da Empresa elaborados ao abrigo daqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante.* — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiar tecnicamente os postos de controlo fabris.

*Analista de laboratório principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

*Analista de laboratório qualificado.* — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

*Analista de sistemas de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que além das funções gerais de analista de sistemas (analista de sistemas de 2.<sup>a</sup>) avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas e recomenda aperfeiçoamentos, podendo ainda dirigir e coordenar equipas de desenvolvimento de sistemas.

*Analista de sistemas de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e ou modificação de sistemas de processamento de dados. O âmbito da análise inclui a racionalização dos processos administrativos que têm interligação com os sistemas a desenvolver e ou modificar, bem como dos serviços intervenientes. Documenta as conclusões no *dossier* de análise de sistemas. Traduz as necessidades em sistemas lógicos, económicos e exequíveis. Prepara conjuntos homogéneos de especificações detalhadas para a programação e respectivos jogos de teste, podendo eventualmente realizar as tarefas mais complexas de programação. Orienta e controla a instalação de sistemas. Pode dirigir e coordenar equipas de manutenção de sistemas.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras

e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

**Bombeiro.** — É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da Empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da Empresa e mantém operacional o material.

**Carpinteiro.** — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra. Constrói ou monta cofragens.

**Chefe de departamento.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

**Chefe de secção (administrativo/industrial).** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

**Chefe de sector (administrativo/industrial).** — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

**Chefe de serviço I.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da Empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

**Chefe de serviço II.** — Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

**Chefe de turno fabril.** — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.** — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.** — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup> que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.** — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

**Controlador industrial.** — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

**Decapador por jacto.** — É o trabalhador que, manualmente ou com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais. Pode colaborar na pintura e preparação de superfícies.

**Desenhador de execução (graus II-A, II-B e I).** É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) **Desenho técnico** — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;
- b) **Desenho gráfico** — executa desenhos de artes gráficas, arte-final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e ele-

mentos recebidos; executa outros trabalhos como colorir ou efectuar legendas.

*Desenhador de execução (grau principal).* — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Director de departamento/serviços.* — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

*Electricista principal.* — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Encarregado fabril I e II.* — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. O nível II engloba as funções de armazém de expedição de pasta, segurança e protecção contra incêndios e conservação civil.

*Encarregado geral fabril.* — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

*Encarregado de turno fabril.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Fiel de armazém qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Fogueiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeiras de recuperação).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívia ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Fogueiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeiras convencionais).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-

-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Lubrificador principal.* — É o lubrificador de 1.<sup>a</sup> que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Lubrificador qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de lubrificador principal, que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

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

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

*Motorista principal.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

*Motorista qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela cate-

goria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

*Oficial de conservação civil principal.* — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Oficial de conservação qualificado.* — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspeccionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Oficial metalúrgico principal.* — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Operador de computador estagiário.* — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

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

*Operador de computador qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais espe-



cializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

*Operador industrial.* — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que optimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos, bem como na realização de operações de 1.º nível de manutenção. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anormalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir. Esta definição aplica-se, nomeadamente, aos operadores da caldeira de recuperação, turboalternador, quadros e caldeira a óleo, evaporadores, forno de caustificação e gaseificação, tanque de smelt, digestor, lavagem e crivagem, tiragem, secador, cortadora, linhas de acabamentos, parque e preparação de madeiras, bem como a outras de actividade (pasta, papel ou energia).

*Operador de processo extra.* — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

*Operador de processo de 1.ª (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anormalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1.º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

*Operador de processo de 2.ª (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

*Operador de processo de 3.ª (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador que opera com máquinas ou

colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1.º nível de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

*Operador de processo principal (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1.ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

*Operador de processo qualificado (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

*Operador de processo estagiário (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

*Operador qualificado fogueiro.* — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.ª e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoeléctrica.

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

*Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros.

*Planificador.* — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

*Planificador auxiliar.* — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

*Planificador principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui

um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução de tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

*Planificador qualificado.* — É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de planificador principal, executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando, tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

*Praticante (laboratório e metalúrgico).* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

*Pré-oficial (electricista e construção civil do 1.º ou do 2.º ano).* — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua recepção.

*Preparador de trabalho auxiliar.* — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

salentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

*Preparador de trabalho principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

*Preparador de trabalho qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

*Recepcionista de materiais.* — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

*Rectificador mecânico.* — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar e executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Secretário(a) de direcção ou administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Soldador.* — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo

processo aluminotérmico, electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

*Técnico administrativo/industrial.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução de objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico agro-florestal.* — É o trabalhador que assegura a coordenação das actividades de produção de plantas, de arborização, de conservação de povoamentos, de exploração agro-florestal e de produções acessórias, bem como a coordenação de recepção, movimentação e existências de material lenhoso no âmbito dos parques exteriores da empresa; colabora na definição de programas de trabalho e garante a sua correcta execução; recolhe e transmite informações relativas ao mercado de madeiras na área e estabelece contactos com transportadores e fornecedores de acordo com orientações superiores; orienta o manuseamento e a expedição do material lenhoso; supervisiona as actividades agro-florestais acima nomeadas, realizadas por terceiros ou em regime de empreitada, e controla a execução dos respectivos contratos celebrados; executa tarefas enquadradas no âmbito das actividades operacionais em curso; executa tarefas de inventário e classificação florestal em cartografia específica da actividade; preenche documentos de carácter administrativo respeitante às actividades referenciadas e pessoal envolvido; promove a angariação de contratos de compra e de arrendamento de propriedades; responde pela conservação de instalações e manutenção do equipamento; vigia o património da empresa e colabora na preparação e execução de planos de protecção e de defesa contra incêndios; pode chefiar grupos de trabalho.

*Técnico analista de laboratório.* — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

*Técnico auxiliar altamente qualificado.* — Definição de funções idêntica à de técnico administrativo/industrial.

*Técnico de conservação civil.* — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

*Técnico de conservação eléctrica.* — É o oficial da conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de electrónica, técnico de instrumentação (electrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

*Técnico de conservação mecânica.* — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: seralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, rectificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

*Técnico de controlo e potência.* — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

*Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial).* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

*Técnico de instrumentação de controlo industrial.* — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

*Técnico de óleo-hidráulica.* — É o técnico que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica

e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação;  
Electricidade (alta tensão e baixa tensão);  
Electrónica;  
Instrumentação (electrónica e pneumática);  
Telecomunicações;  
Manutenção mecânica;  
Serralharia (mecânica, civil e plásticos);  
Soldadura;  
Máquinas e ferramentas;  
Mecânica de viaturas;  
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

*Técnico de unidade florestal.* — É o trabalhador que, no âmbito da área geográfica atribuída, colabora na programação de actividades de fomento florestal, conservação florestal, exploração florestal, produções acessórias e aquisição/arrendamento de terrenos e garante a sua realização; assegura a execução dos projectos relativos às actividades referidas; transfere, para as instâncias superiores em que se integra, a informação inerente às actividades nomeadas; fornece elementos para avaliação e determinação dos volumes disponíveis para corte; propõe programas de exploração de florestas de terceiros.

*Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial).* — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

*Técnico superior (graus I e II).* — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade, dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;

- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

*Técnico superior (grau III).* — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

*Técnico superior (grau IV).* — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

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

desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

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

*Técnico superior (grau v).* — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

*Técnico superior (grau vi).* — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, a mais elevada responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

*Telefonista-recepcionista.* — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas de e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos de dactilografia ou outros afins.

*Tirocinante de desenhador.* — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, corredores e outras dependências da empresa, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações, nomeadamente lavagem de roupa e loiça.

*Trabalhador não especializado.* — É o trabalhador que exerce funções diversas simples e indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste grupo nomeadamente os trabalhadores que se ocupam da limpeza dos locais de trabalho e exercem funções de movimentação, arrumação, cargas e descargas de materiais que não impliquem a condução de veículos semoventes. Trabalha nas instalações fabris, obras, areeiros, ou em outro local que se justifique a sua presença.

*Verificador de equipamentos.* — É o trabalhador que, em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas preestabelecidos, recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

*Verificador de equipamentos principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior sem chefiar.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE:

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

A permanência mínima de três anos e máxima de cinco anos na categoria inferior;

A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;

Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

#### **Condições únicas de promoção na carreira profissional**

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual

promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.<sup>a</sup>;  
Analista principal;  
Controlador industrial de 1.<sup>a</sup>;  
Controlador industrial de 2.<sup>a</sup>;  
Desenhador de execução (grau I);  
Fiel de 1.<sup>a</sup>;  
Fiel principal;  
Oficial de construção civil de 1.<sup>a</sup>;  
Oficial electricista de 1.<sup>a</sup>;  
Oficial electricista principal;  
Oficial metalúrgico de 1.<sup>a</sup>;  
Oficial metalúrgico principal;  
Planificador auxiliar (dois anos);  
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);  
Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/eléctrica);  
Recepcionista de materiais de 1.<sup>a</sup>;  
Recepcionista de materiais de 2.<sup>a</sup>;  
Recepcionista de materiais de 3.<sup>a</sup> (dois anos);  
Recepcionista de materiais principal;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.<sup>a</sup> (dois anos);  
Técnico especialista de instrumentação;  
Verificador de equipamentos.

#### **A) Ajudante**

Os ajudantes com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

#### **B) Assistente administrativo**

##### **I — Admissão:**

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;  
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

##### **II — Estágio:**

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

### III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

R. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Assistente administrativo do grau V . . .	—
8	Assistente administrativo do grau IV . . .	Cinco anos.
9	Assistente administrativo do grau III . . .	Três anos.
10	Assistente administrativo do grau II . . .	Três anos.
11	Assistente administrativo do grau I . . .	Dois anos.
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.	Um ano.
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.	Um ano.

### IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;

Graus IV e V — 50 %.

#### C) Bombeiros

Os bombeiros com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

#### D) Fiel de armazém

### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

### II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2; Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas; Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Níveis de qualificação	Tempos mínimos
Fiel de armazém qualificado . . . . .	—
Fiel de armazém principal . . . . .	Cinco anos.
Fiel de armazém de 1.ª . . . . .	Três anos.
Fiel de armazém de 2.ª . . . . .	Três anos.

### III — Densidades:

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 25 %;

Principal e qualificado — 50 %.

#### E) Operador industrial

### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de pasta, papel e energia.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

### II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

### III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2; Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido

o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;  
Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Operadores de processo extra . . . . .	—
8	Operadores de processo qualificado	Cinco anos.
9	Operadores de processo principal . . .	Quatro anos.
10	Operadores de processo de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Três anos.
11	Operadores de processo de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Três anos.
12	Operadores de processo de 3. <sup>a</sup> . . . . .	Dois anos.
13	Operadores de processo estagiário . . .	Um ano.

#### IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Extra — 25 %;  
Qualificado e extra — 50 %.

V — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

8 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;  
Vibrações;  
Radiações térmicas;  
Mudanças térmicas intermitentes;  
Ausência de iluminação solar;  
Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

9 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de turno da central;  
Operador industrial (área/actividade energia);

- b) O prémio terá o valor horário de € 0,59 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês.

O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

#### F) Técnico administrativo/industrial

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

##### II — Progressão na carreira:

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;  
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

#### G) Técnico agro-florestal

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade agro-silvícola.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

##### II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de técnico agro-florestal compreende cinco níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2. Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas; Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;



Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
6	Técnico agro-florestal do grau V . . . .	—
7	Técnico agro-florestal do grau IV . . . .	Cinco anos.
8	Técnico agro-florestal do grau III . . . .	Cinco anos.
9	Técnico agro-florestal do grau II . . . .	Quatro anos.
10	Técnico agro-florestal do grau I . . . .	Três anos.

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus III, IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;  
Graus IV e V — 50 %.

H) Técnico analista de laboratório

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;  
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico analista de laboratório do grau V.	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV.	Cinco anos.
9	Técnico analista de laboratório do grau III.	Três anos.
10	Técnico analista de laboratório do grau II.	Três anos.
11	Técnico analista de laboratório do grau I.	Dois anos.
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano.	Um ano.
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.	Um ano.

IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V e observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;  
Graus IV e V — 50 %.

I) Técnico de manutenção

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;  
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico de manutenção do grau V ...	—
8	Técnico de manutenção do grau IV ...	Cinco anos.
9	Técnico de manutenção do grau III ...	Três anos.
10	Técnico de manutenção do grau II ...	Três anos.
11	Técnico de manutenção do grau I ...	Três anos.
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.	Um ano.
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.	Um ano.

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;  
Graus IV e V — 50 %.

#### V — Deontologia profissional:

8 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que no exercício da sua profissão estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

j) Técnico de conservação mecânica e eléctrica e civil

#### I — Integração na carreira:

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

#### Mecânica/eléctrica:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	12 anos	10 anos.
Técnico especializado.	9 anos	8 anos.
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos.
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos.

#### Civil:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico especializado.	9 anos	8 anos.
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos.
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos.

#### II — Progressão na carreira:

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

#### Mecânica/eléctrica:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal ...	—	—
Técnico especializado.	4 anos	3 anos.
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos.
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos.

#### Civil:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal ...	—	—
Técnico especializado.	4 anos	3 anos.
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos.
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos.

#### III — Densidades:

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15 % do efectivo existente para estas áreas de actividade.

K) Técnico de unidade florestal

#### I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções nas áreas de pro-

gramação de actividades de fomento florestal, conservação florestal, produções acessórias e aquisição/arrendamento de terrenos.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano), em área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

## II — Progressão na carreira:

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento desta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;  
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

### L) Técnico superior

#### I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior (licenciatura) diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional quando exigida por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

#### II — Progressão na carreira:

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;  
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior do grau I poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

#### III — Funções:

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional,

engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

### M) Trabalhadores analistas

#### I — Admissão:

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

#### II — Promoções e acessos:

2 — O analista de 2.ª ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão, após quatro meses de estágio, na categoria profissional de analista de 2.ª, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

### N) Trabalhadores da construção civil

#### I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais da construção civil inicia-se pela categoria de pré-oficial de 2.ª. As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

#### II — Promoções e acessos:

3 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

4 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

5 — Após três anos de permanência na categoria, o trabalhador não especializado poderá requerer à empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

6 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial.

7 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

#### III — Densidades e dotações mínimas:

Em cada profissão, o número de oficiais de 1.ª não pode ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.ª, devendo, porém, haver sempre um oficial de 1.ª

9 — O número de pré-oficiais em cada profissão não poderá ser superior ao número de oficiais que nela existem.

## I — Admissão:

1 — A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

## II — Promoções e acessos:

Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5:

- a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;
- b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores electricistas diplomados por escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

## III — Densidade e dotações mínimas:

7 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

Havendo ao serviço 5 oficiais, 1 será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá 2 encarregados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais 1 encarregado por cada grupo de 15.

## IV — Deontologia profissional:

9 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

10 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional de engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

11 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

## I — Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

## II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho, nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);  
Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);  
Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);  
Foguetiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação);  
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;  
Operador de processo de 1.ª (serviço de energia e recuperação);  
Operador de evaporadores;  
Operador de processo de 2.ª;  
Ajudante de foguetiro (tanque de Smelt);  
Operador de processo de 3.ª;

- b) O prémio terá o valor horário de € 0,59 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês.

O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

## III — Promoções e acessos:

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo foguetiros de 1.ª,

solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

#### Q) Trabalhadores metalúrgicos

##### I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

##### II — Promoções e acessos:

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos, ascenderão à categoria de oficial de 2.ª

4 — Os oficiais de 2.ª que completem quatro anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

##### III — Densidades e dotações mínimas:

Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão, serão observadas, em cada unidade fabril, as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	1.ª	2.ª	Pratic.
1 .....	—	1	—
2 .....	1	—	1
3 .....	1	1	1
4 .....	1	2	1
5 .....	1	3	1
6 .....	1	3	2
7 .....	2	3	2
8 .....	3	3	2
9 .....	3	4	2
10 .....	3	5	2

7 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando

as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

8 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito.

9 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos do quadro de densidade, sendo considerados como oficiais de 1.ª

10 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

11 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

#### R) — Trabalhadores rodoviários e de garagens

##### I — Admissão:

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista, é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

##### II — Horário de trabalho:

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

#### S) Trabalhadores técnicos de desenho

##### I — Admissão:

1 — As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- a) Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais), aos que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução (grau II-A);

- b) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar — 11.º ano (nomeadamente mecanotecnica, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), aos que ingressam em desenhador de execução (grau II-A);

## II — Promoções e acessos:

2 — Na categoria de desenhador de execução, o acesso do grau II-A, ao grau II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos de grau.

3 — Os operadores heliográficos e os arquivistas técnicos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria do grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

### 7) Trabalhadores técnicos de instrumentação

#### I — Admissão:

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica, é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

#### II — Promoções e acessos:

3 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

#### III — Deontologia profissional:

6 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8 — Sempre que, no exercício da sua função, o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco

a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

## ANEXO III

### Enquadramentos e tabelas de remunerações mínimas

#### Grupo 1

Director de departamento/serviços.  
Técnico superior (grau VI).

#### Grupo 2

Analista de sistemas qualificado.  
Chefe de departamento.  
Técnico superior (grau V).

#### Grupo 3

Analista de sistemas de 1.ª  
Chefe de serviço I  
Técnico superior (grau IV).

#### Grupo 4

Analista de sistemas de 2.ª  
Chefe de serviço II.  
Encarregado geral fabril I.  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V).  
Técnico administrativo/industrial (grau IV).  
Técnico auxiliar altamente qualificado.  
Técnico de unidade florestal (grau IV).  
Técnico superior (grau III).

#### Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial.  
Encarregado fabril I.  
Encarregado de turno fabril.  
Preparador de trabalho qualificado.  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV).  
Técnico administrativo/industrial (grau III).  
Técnico de unidade florestal (grau III).  
Técnico superior (grau II).

#### Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial.  
Encarregado fabril II.  
Planificador qualificado.  
Preparador de trabalho principal.  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III).  
Técnico administrativo/industrial (grau II).  
Técnico agro-florestal (grau V).  
Técnico de unidade florestal (grau II).  
Técnico de controlo e potência.  
Técnico superior (grau I).

#### Grupo 7

Assistente administrativo (grau V).  
Chefe de turno fabril.  
Desenhador-projectista.  
Operador de computador qualificado.

Operador industrial extra.  
 Operador de processo extra.  
 Planificador principal.  
 Preparador de trabalho (grau I).  
 Secretário(a) de direcção ou administração (grau II).  
 Técnico administrativo/industrial (grau I).  
 Técnico agro-florestal (grau IV).  
 Técnico de unidade florestal (grau I).  
 Técnico de conservação eléctrica principal.  
 Técnico de conservação mecânica principal.  
 Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).  
 Técnico analista de laboratório (grau V).  
 Técnico de manutenção (grau V).

#### Grupo 8

Analista de laboratório qualificado.  
 Assistente administrativo (grau IV).  
 Desenhador de execução (grau principal).  
 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 agro-florestal (grau III).  
 Técnico analista de laboratório (grau IV).  
 Técnico de conservação eléctrica especialista.  
 Técnico de conservação mecânica especialista.  
 Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).  
 Técnico de conservação civil principal.  
 Técnico de manutenção (grau IV).

#### Grupo 9

Analista de laboratório principal.  
 Assistente administrativo (grau III).  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.  
 Desenhador de execução (grau I).  
 Electricista principal.  
 Fiel de armazém qualificado.  
 Lubrificador qualificado.  
 Motorista (ligeiros e pesados) qualificado.  
 Oficial metalúrgico principal.  
 Operador de computador de 1.<sup>a</sup>  
 Operador industrial principal.  
 Operador de processo principal (a).  
 Planificador auxiliar.  
 Preparador de trabalho auxiliar.  
 Recepcionista de materiais principal.  
 Técnico agro-florestal (grau II).  
 Técnico analista de laboratório (grau III).  
 Técnico de conservação civil especialista.  
 Técnico de conservação eléctrica de 1.<sup>a</sup>  
 Técnico de conservação mecânica de 1.<sup>a</sup>  
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.<sup>a</sup>  
 Técnico de manutenção (grau III).  
 Verificador de equipamentos principal.

#### Grupo 10

Analista de laboratório de 1.<sup>a</sup>  
 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.  
 Lubrificador principal.  
 Motorista (ligeiros e pesados) principal.  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Oficial de conservação civil principal.  
 Operador de computador de 2.<sup>a</sup>  
 Operador industrial de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (c).  
 Recepcionista de materiais de 1.<sup>a</sup>  
 Técnico agro-florestal (grau I).  
 Técnico analista de laboratório (grau II).  
 Técnico de conservação civil de 1.<sup>a</sup>  
 Técnico de conservação eléctrica de 2.<sup>a</sup>  
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.<sup>a</sup>  
 Técnico de manutenção (grau II).  
 Verificador de equipamentos.

#### Grupo 11

Analista de laboratório de 2.<sup>a</sup>  
 Assistente administrativo (grau I).  
 Auxiliar administrativo de 1.<sup>a</sup>  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>  
 Controlador industrial de 1.<sup>a</sup>  
 Desenhador de execução (grau II-A).  
 Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
 Motorista (ligeiros e pesados).  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> (d).  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> (e).  
 Operador de computador estagiário.  
 Operador industrial de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de processo de 2.<sup>a</sup> (f).  
 Recepcionista de materiais de 2.<sup>a</sup>  
 Técnico analista de laboratório (grau I).  
 Técnico de conservação civil de 2.<sup>a</sup>  
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.  
 Técnico de manutenção (grau I).  
 Telefonista-recepcionista.

#### Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.  
 Bombeiro.  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>  
 Controlador industrial de 2.<sup>a</sup>  
 Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> (g).  
 Operador industrial de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de processo de 3.<sup>a</sup>  
 Pré-oficial electricista do 2.º ano.  
 Recepcionista de materiais de 3.<sup>a</sup>  
 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 do 2.º ano (instrumentação).

#### Grupo 13

Ajudante.  
 Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.  
 Operador industrial estagiário.

Praticante (laboratório/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 de conservação civil estagiário do 1.º ano.  
 Tirocinante.  
 Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).  
 Trabalhador de limpeza.  
 Trabalhador não especializado.

(a) Inclui:

Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação).  
 Operador de digestor contínuo.  
 Operador de forno, caustificação e gaseificação.  
 Operador de tiragem.  
 Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo.  
 Operador de máquina de papel.

(b) Inclui:

Electricista.  
 Fresador mecânico.  
 Mecânico de automóveis.  
 Rectificador mecânico.  
 Serralheiro civil.  
 Serralheiro mecânico.  
 Soldador.  
 Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem.  
 Operador de lavagem e crivagem.  
 Operador de secador de máquina de papel.

(d) Inclui:

Carpinteiro.  
 Decapador por jacto.  
 Lubrificador.  
 Pedreiro.  
 Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(e) Inclui:

Electricista.  
 Fresador mecânico.  
 Mecânico de automóveis.  
 Rectificador mecânico.  
 Serralheiro civil.  
 Serralheiro mecânico.  
 Soldador.  
 Torneiro mecânico.

(f) Inclui:

Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt).  
 Operador de evaporadores.  
 Operador de preparação de madeiras.  
 Operador de secadores e cortadora de tiragem.  
 Suboperador de forno e caustificação.  
 Ajudante de secador de máquina de papel.  
 Bobinador.

(g) Inclui:

Carpinteiro.  
 Decapador por jacto.  
 Lubrificador.  
 Pedreiro.  
 Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

#### Tabela de remunerações

Produção de efeitos a partir de 16 de Setembro de 2002

(Em euros)

Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1 .....				1 780,23	1 982,14	2 091,22	2 191,24	2 337,36
2 .....	1 573,55	1 652,87	1 730,97	1 646,25	1 841,37	1 941,46	2 031,21	2 091,17
3 .....	1 356,85	1 421,11	1 486,47	1 394,09	1 573,55	1 652,87	1 730,97	1 841,32
4 .....	1 247,21	1 304,24	1 361,77	1 198,66	1 356,85	1 421,11	1 486,47	1 573,55
5 .....	1 118,56	1 165,31	1 219,31	1 100,73	1 251,78	1 308,97	1 366,86	1 426,25
6 .....	987,04	1 027,01	1 072,63	976,66	1 118,56	1 165,31	1 219,31	1 251,78
7 .....				852,03	986,99	1 027,01	1 072,63	1 118,56
8 .....				800,34	949,43	985,24	1 029,17	1 037,54
9 .....				751,99	895,69	928,63	970,75	986,16
10 .....				722,19	849,86	880,74	913,83	932,69
11 .....				680,84	804,81	831,73	867,44	881,57
12 .....				641,07	761,91	786,16	820,27	834,04
13 .....				595,09	711,76	733,65	764,73	786,93

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

#### Tabela de remunerações

Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003

(Em euros)

Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1 .....				1 792,00	1 994,00	2 103,00	2 203,00	2 349,00
2 .....	1 585,00	1 664,00	1 742,00	1 658,00	1 853,00	1 953,00	2 043,00	2 103,00
3 .....	1 366,00	1 431,00	1 497,00	1 404,00	1 585,00	1 664,00	1 742,00	1 853,00
4 .....	1 257,00	1 314,00	1 371,00	1 208,00	1 366,00	1 431,00	1 497,00	1 585,00



Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
5 .....	1 128,00	1 175,00	1 229,00	1 110,00	1 261,00	1 318,00	1 377,00	1 436,00
6 .....	996,00	1 036,00	1 082,00	986,00	1 128,00	1 175,00	1 229,00	1 261,00
7 .....				861,00	1 005,00	1 047,00	1 082,00	1 128,00
8 .....				810,00	959,00	996,00	1 039,00	1 047,00
9 .....				761,00	905,00	942,00	980,00	996,00
10 .....				732,00	859,00	891,00	923,00	942,00
11 .....				690,00	814,00	843,00	877,00	891,00
12 .....				650,00	771,00	796,00	830,00	843,00
13 .....				604,00	721,00	743,00	774,00	796,00

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Pela PORTUCEL TEJO, S. A. — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:  
(Assinatura ilegível.)

Lisboa, 20 de Maio de 2003.

#### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2003. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 15 de Maio de 2003. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Maio de 2003.

Depositado em 18 de Junho de 2003, a fl. 21 do livro n.º 10, com o n.º 146/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (S. G. S. P.), e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito pessoal

O presente AE obriga, por um lado, a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (S. G. S. P.), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito temporal

1 — .....

2 — .....

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de € 62,08 enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da S. G. S. P. terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — € 29,59;  
De 10 a 14 anos — € 53,23;  
De 15 a 19 anos — € 63,07;  
De 20 a 24 anos — € 78,82;  
De 25 a 29 anos — € 94,58;  
Mais de 30 anos — € 114,28.

.....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de € 47,26 a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de Janeiro, das 0 às 8 horas;
- 24 de Dezembro, das 16 às 24 horas;
- 25 de Dezembro, das 0 às 8 horas;
- 31 de Dezembro, das 16 às 24 horas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 24% do vencimento base do grupo H (€ 227,04).

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada, e três turnos rotativos, folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 19% do vencimento base do grupo H (€ 179,74).

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 14% do vencimento base do grupo H (€ 132,44).

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

- € 28,84, por cada dia de prevenção em dia de descanso ou feriado;
- € 16,70, por cada dia de prevenção em dia de trabalho normal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) .....
- b) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de € 5,76, a ser pago

antes da partida. Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de € 11,55, a ser pago antes da partida.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Refeitório

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

- Almoço/jantar/ceia — € 6,94;
- Pequeno-almoço — € 2,10.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

Grupos	Remunerações
A .....	636,60
B .....	691,40
C .....	809,40
D .....	839,40
E .....	868,40
F .....	888,10
G .....	918,10
H .....	946
I .....	971,90
J .....	1 071,30
K .....	1 156,10
L .....	1 238,90
M .....	1 325,90
N .....	1 602,20
O .....	1 772
P .....	1 823,70

23 de Janeiro de 2003.

Pela Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (S. G. S. P.):

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Junho de 2003.

Depositado em 16 de Junho de 2003, a fl. 20 do livro n.º 10, com o n.º 141/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Professores do Ensino Superior**

Deliberados em assembleia geral constituinte em 23 de Maio de 2003.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Constituição, princípios e objectivos**

##### **Artigo 1.º**

É constituída uma associação sindical, com sede em Lisboa, denominada Sindicato dos Professores do Ensino Superior, com início hoje (23 de Maio de 2003) e que durará por tempo indeterminado, abrangendo todo o território nacional e núcleos de docentes no estrangeiro.

##### **Artigo 2.º**

##### **Princípios**

O Sindicato dos Professores do Ensino Superior, adiante designado por SPES, representa os interesses sócio-profissionais dos bolseiros, investigadores e docentes em exercício nos ensinos superiores politécnico e universitário, público, privado e cooperativo, orientando-se pelos seguintes princípios:

- 1) Liberdade, responsabilidade, pluralismo e democraticidade, no respeito pelo direito à diferença e na recusa do dogmatismo;
- 2) Equidade entre direitos e deveres dos professores;
- 3) Solidariedade através de realizações adequadas à satisfação das necessidades dos seus associados;
- 4) Profissionalismo, rigor científico-pedagógico e deontologia na formação cívica e técnica dos estudantes, recusando a demagogia e o voluntarismo primário;

- 5) Independência face ao Estado, às entidades patronais, às instituições confessionais, aos partidos políticos e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e científico.

##### **Artigo 3.º**

##### **Objectivos**

São objectivos do SPES:

- 1) Pugnar pela dignidade e revalorização das carreiras docente, de investigação e de formação;
- 2) Pugnar pela melhoria da qualidade de ensino;
- 3) Exercer o direito de participação no sistema educativo;
- 4) Pugnar pelo aprofundamento do princípio constitucional da liberdade de aprender e de ensinar;
- 5) Contribuir para a elaboração de um código deontológico da profissão docente, que rasgue caminho a uma futura ordem dos professores;
- 6) Promover, por si, ou em colaboração com outros, iniciativas de carácter cooperativo ou mutualista.

##### **Artigo 4.º**

##### **Conselho ético-científico**

O conselho ético-científico é uma estrutura orgânica de carácter consultivo que elabora pareceres sobre acções a desenvolver nas áreas de conhecimento científico, técnico e deontológico, com vista à modernização e actualização do sistema educativo e à melhoria da qualidade do trabalho prestado pelos profissionais do sector.

## Artigo 5.º

### Centro de formação

O centro de formação pedagógica é a estrutura orgânica vocacionada para a actualização pedagógica, científica e humanista dos professores e dispõe de um director designado pelo presidente da direcção de entre individualidades de reconhecido mérito científico-pedagógico.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

## Artigo 6.º

### Admissão

1 — Podem ser sócios os investigadores e formadores detentores pelo menos do grau de mestre, bem como todos aqueles que exerçam ou tenham exercido funções docentes ou equiparadas em estabelecimento de ensino superior, politécnico ou universitário público, privado ou cooperativo.

2 — A admissão, bem como a readmissão, depende de pedido dirigido à comissão directiva, através de proposta subscrita pelos interessados, e implica a aceitação dos estatutos.

3 — Não pode ser associado quem, de forma grave, tenha contribuído para o desprestígio do SPES.

4 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, fundamentada, será notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias. No prazo de oito dias a contar da data da notificação, poderá o interessado interpor recurso para a assembleia geral, alegando o que tiver por conveniente.

## Artigo 7.º

### Direitos dos sócios

Constituem direitos do associado:

- 1) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais e, em geral, participar nos processos de deliberação nos casos e nas condições fixados nos estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;
- 2) Participar em conferências, seminários, encontros ou outras realizações promovidas pelo SPES e beneficiar dos serviços prestados por outras instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que ele seja membro, nos termos dos respectivos estatutos ou regulamentos;
- 3) Beneficiar da acção desenvolvida na defesa dos interesses específicos dos seus associados;
- 4) Retirar-se a todo o tempo do SPES, por meio de comunicação escrita dirigida à comissão directiva, por correio registado.

## Artigo 8.º

### Deveres dos sócios

Constituem deveres do associado:

- 1) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas de acordo com os mesmos;

- 2) Participar livremente nas actividades do SPES, contribuir para o alargamento da sua influência e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;
- 3) Manter a maior urbanidade no relacionamento com os outros associados;
- 4) Pagar regularmente a quotização;
- 5) Comunicar à comissão directiva as eventuais mudanças de residências, de escola, de local de trabalho ou de conta bancária;
- 6) Desempenhar com zelo os cargos para que seja designado.

## Artigo 9.º

### Perda da qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio aquele que:

- 1) O requeira, em carta registada dirigida à comissão directiva;
- 2) Tenha em atraso mais de três meses de quotas;
- 3) Tenha sido punido com pena de expulsão.

## Artigo 10.º

### Quota

1 — O valor da quota mensal é estabelecido pela assembleia geral, sob proposta da comissão directiva.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao SPES, podendo ser transferida para outras entidades mediante acordo.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

### SECÇÃO I

#### Da assembleia geral

## Artigo 11.º

### Constituição da assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos e com as quotas em dia.

## Artigo 12.º

### Reunião da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano por convocação da mesa respectiva.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente quando convocada pela mesa, pela direcção ou pelo conselho geral.

3 — A convocação das reuniões é feita através do presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, sendo este representado nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º ou pelo 2.º secretários da mesa, respectivamente.

4 — Da convocatória constará a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local de funcionamento.

5 — As reuniões da assembleia geral deverão ser convocadas com pelo menos uma semana de antecedência, podendo as respectivas convocatórias ser publicadas no boletim informativo ou expedidas por meio de correio para os associados.

### Artigo 13.º

#### Competência da assembleia geral

1 — São da exclusiva competência da assembleia geral as seguintes matérias:

- a) Aprovação do seu regimento;
- b) Eleição da mesa;
- c) Eleição dos órgãos sociais, excepto dos secretariados regionais e sectoriais;
- d) Definição das grandes linhas de estratégia e programática, consubstanciadas no programa de acção anual;
- e) Aprovar as contas de exercício até 31 de Março de cada ano;
- f) Apreciar a actividade do SPES relativamente a todos os órgãos e instâncias;
- g) Aprovação e alteração dos estatutos, mediante proposta da direcção nacional;
- h) Dissolução ou fusão com outras associações sindicais;
- i) Deliberar sobre a destituição, no todo ou em parte, da comissão directiva e do conselho fiscal, nos termos dos estatutos.

2 — As deliberações previstas nas alíneas g) e h) deste artigo exigem uma maioria de dois terços dos membros presentes.

### Artigo 14.º

#### Quórum

1 — O quórum de funcionamento da assembleia geral apura-se no termo da lei geral sobre assembleias, podendo reunir passados trinta minutos em segunda convocatória com qualquer número de elementos presentes.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos, exigindo-se, porém, maioria de dois terços para aprovação de requerimentos ou alterações estatutárias.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

### Artigo 15.º

#### Composição

1 — O conselho geral é composto pelos membros efectivos dos seguintes órgãos: mesa da assembleia geral, comissão directiva, direcção, conselho fiscal e secretariados regionais e sectoriais.

2 — Os membros do conselho geral eleitos em assembleia geral são-no pelo sistema de listas nominativas completas, por escrutínio secreto, lista maioritária, nos demais termos dos estatutos e regulamento eleitoral.

### Artigo 16.º

#### Mesa do conselho geral

A mesa do conselho geral é a mesma da assembleia geral e é composta por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um membro suplente.

### Artigo 17.º

#### Competências do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o seu regulamento interno e o regulamento eleitoral;
- b) Apreçar e aprovar propostas de convenções colectivas de trabalho e deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da comissão directiva, quando a sua duração seja superior a dois dias;
- c) Propor à assembleia geral a alteração dos estatutos;
- d) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- e) Eleger os membros dos secretariados sectoriais e regionais;
- f) Autorizar a comissão directiva a contrair empréstimos e a adquirir bens imóveis;
- g) Delegar na comissão directiva algumas das suas atribuições.

### Artigo 18.º

#### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente de quatro em quatro meses, sendo convocado pelo seu presidente. Reúne extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente ou por um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para convocação do conselho geral são dirigidos ao seu presidente, por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam. Ouvida a respectiva mesa, o presidente procederá à convocação do conselho geral de modo que este reúna até ao 15.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

### Artigo 19.º

#### Competência do presidente e dos secretários

1 — Compete, em especial, ao presidente da assembleia e do conselho geral:

- a) Representar o SPES nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela comissão directiva;
- b) Proceder à convocação do conselho geral e da assembleia geral.

2 — Compete ao 1.º secretário substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos e coadjuvá-lo em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e o cumprimento das respectivas competências.

3 — Compete ao 2.º secretário coadjuvar ou substituir o 1.º secretário, quando necessário.

## SECÇÃO III

### Da direcção

#### Artigo 20.º

##### Composição e reuniões

1 — A direcção é composta pelos membros da comissão directiva e por 10 a 15 vogais efectivos e até 3 suplentes.

2 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante o congresso e o conselho geral.

3 — A direcção reúne trimestralmente ou, extraordinariamente, por convocação do seu presidente.

4 — O presidente da direcção é o presidente da comissão directiva.

5 — A direcção é eleita em assembleia geral eleitoral em lista conjunta com os restantes órgãos centrais.

#### Artigo 21.º

##### Funções

São funções da direcção:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Apresentar e submeter à discussão da assembleia geral o relatório de actividades e as contas do exercício anual;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou a direcção entenda submeter-lhes;
- d) Dirigir a actividade associativa com a colaboração dos secretariados sectoriais e regionais, na respectiva área geográfica, quando estes existam;
- e) Criar grupos de trabalho ou de projecto necessários ao melhor exercício das suas actividades;
- f) Requerer a filiação do SPES em federações ou confederações sindicais de âmbito nacional ou internacional.

#### Artigo 22.º

##### Competências do presidente

Ao presidente da direcção e da comissão directiva compete:

- a) Convocar e presidir às reuniões da comissão directiva e da direcção;
- b) Representar a associação, nomeadamente em juízo, juntos dos organismos notariais, da segurança social ou de quaisquer outras repartições públicas e ainda junto das entidades patronais e de outras organizações de que seja membro ou com as quais coopere;
- c) Coordenar e fazer aplicar as linhas programáticas e estratégicas aprovadas pelos órgãos sociais competentes;

- d) Gerir os recursos humanos e garantir a atribuição de pelouros;
- e) Despachar os assuntos urgentes, comunicando-os à comissão directiva ou à direcção;
- f) Adquirir e registar, quando for caso disso, quaisquer bens móveis e imóveis necessários às actividades associativas e com plenos poderes para o acto.

## SECÇÃO IV

### Da comissão directiva

#### Artigo 23.º

##### Composição e reuniões

1 — A comissão directiva é o órgão de direcção permanente do SPES.

2 — A comissão directiva é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e por dois vogais efectivos e um suplente.

3 — Na sua primeira reunião, a comissão directiva fixa a periodicidade das suas reuniões, que não poderá ser inferior à mensal.

#### Artigo 24.º

##### Competências

1 — Compete à comissão directiva:

- a) Dar execução às deliberações do congresso, do conselho geral e da direcção;
- b) Gerir e coordenar a actividade do SPES;
- c) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nos estatutos;
- d) Divulgar aos associados as actividades e serviços ao seu dispor;
- e) Apresentar ao conselho fiscal e disciplinar, para recolha de parecer, as contas do exercício e orçamento para o ano seguinte, acompanhados do relatório de actividades;
- f) Requerer a convocação do conselho geral e do congresso, em conformidade com os estatutos;
- g) Elaborar ou alterar regulamentos internos;
- h) Gerir os bens pertença do SPES;
- i) Deliberar sobre a demissão, exclusão ou readmissão dos associados.

2 — A comissão directiva exercerá todas as competências dos secretariados sectoriais ou regionais das regiões onde não se estabeleceram ainda secretariados regionais.

#### Artigo 25.º

##### Da eleição do presidente

É presidente o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada para a comissão directiva.

#### Artigo 26.º

**Dos secretariados sectoriais — Constituição, composição e reuniões**

1 — Poderão ser constituídos secretariados regionais nas diversas regiões académicas e os seguintes secre-

tariados sectoriais: do superior politécnico, do superior universitário, do superior privado e do superior cooperativo.

2 — É da competência do conselho geral deliberar sobre a necessidade e constituição de cada secretariado sectorial ou regional, em função do volume de acções a desenvolver em cada sector de actividade.

3 — Cada secretariado sectorial ou regional será composto por cinco elementos efectivos e um suplente, escolhendo de entre os membros efectivos um coordenador.

4 — Cada secretariado sectorial reúne quinzenalmente ou extraordinariamente por convocação do respectivo coordenador.

## Artigo 27.º

### Atribuições dos secretariados sectoriais

1 — São atribuições de cada secretariado sectorial:

- a) Analisar toda a documentação, nomeadamente os projectos legislativos e a legislação referente ao sector;
- b) Proceder ao levantamento das questões sócio-profissionais que afectam o sector;
- c) Elaborar estudos e propostas de resolução tendentes a dar resposta às aspirações do respectivo sector de actividade;
- d) Emitir pareceres sobre matérias da sua competência que lhe sejam submetidas pela comissão directiva, dentro de prazo razoável;
- e) Prestar apoio aos secretariados regionais na dinamização do sector.

2 — Enquanto não sejam constituídos os secretariados sectoriais, as suas atribuições serão desempenhadas pela comissão directiva.

## CAPÍTULO IV

### Da organização regional

## Artigo 28.º

### Da assembleia regional de delegados

1 — Na área territorial de cada academia universitária ou politécnica em que exista actividade associativa existirá uma delegação regional. A assembleia regional de delegados é o seu órgão deliberativo, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direcção.

2 — A assembleia regional de delegados elege o respectivo secretariado regional.

3 — A assembleia de delegados funciona de acordo com regimento próprio.

## Artigo 29.º

### Dos secretariados regionais

1 — Os secretariados regionais são compostos por um mínimo de cinco e um máximo de nove elementos efectivos, podendo ter até dois elementos suplentes.

2 — Os membros do secretariado elegerão de entre si um coordenador e um coordenador-adjunto.

## Artigo 30.º

### Competências dos secretariados regionais

Compete aos secretariados regionais:

- a) Dinamizar e coordenar as actividades da sua região, designadamente através de reuniões regulares com delegados sindicais;
- b) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas em conformidade com os estatutos;
- c) Gerir com eficiência os fundos colocados à sua disposição.

## Artigo 31.º

### Dos núcleos locais

1 — Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem na área do respectivo núcleo local e servem de elementos de ligação entre os associados e o secretariado distrital respectivo.

2 — O conselho geral aprovará o regulamento eleitoral das assembleias regionais de delegados e dos núcleos locais, do qual constará, nomeadamente, a sua dimensão mínima e máxima, bem como nos agrupamentos a realizar para a constituição dos mesmos.

## CAPÍTULO V

### Conselho fiscal

#### SECÇÃO I

## Artigo 32.º

### Definição e composição

1 — O conselho fiscal é o órgão que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — Este conselho é composto por um presidente e dois vogais efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral por voto secreto e directo em listas nominativas completas.

## Artigo 33.º

### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da associação sindical;
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela comissão directiva, até 15 dias antes da reunião da assembleia geral que o aprecie;
- c) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

## Artigo 34.º

### Reuniões

1 — O conselho fiscal e de disciplina reúne sempre que convocado pelo seu presidente.

2 — Em cada reunião será lavrada a respectiva acta, que constará de livro próprio.

## SECÇÃO II

### Artigo 35.º

#### Regime disciplinar

1 — Aos associados que infringjam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados podem ser aplicadas as penas disciplinares seguintes:

- 1.1 — Repreensão por escrito;
- 1.2 — Suspensão até 30 dias;
- 1.3 — Suspensão de 30 a 90 dias;
- 1.4 — Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nos n.ºs 1.3 e 1.4 serão aplicadas aos associados que:

- 2.1 — Violem dolosa e gravemente os estatutos;
- 2.2 — Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a suspensão por 30 dias, salvo caso de gravidade excepcional.

4 — A reincidência implica agravamento de pena disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência sempre que o associado cometa infracção pela qual tenha sido punido há menos dois anos.

### Artigo 36.º

#### Tramitação

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se mostre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa deve conter a descrição precisa e completa dos factos imputáveis ao arguido, com indicação da pena ou penas aplicáveis; será deduzido por escrito e notificado ao infractor mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que considere necessárias à descoberta da verdade.

4 — As testemunhas não excederão três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e, quando não caiba recurso, será comunicada à direcção.

### Artigo 37.º

#### Recurso

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho fiscal cabe recurso para a comissão directiva, que julgará em última instância, ouvido o conselho geral.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o n.º 6 do artigo 38.º

## CAPÍTULO VI

### Processo eleitoral

### Artigo 38.º

1 — O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio proposto pela comissão directiva e a aprovar pela assembleia geral.

2 — Compete à mesa da assembleia geral e do conselho geral organizar todo o processo eleitoral.

3 — Não é permitido o voto por procuração, mas é permitido o voto por correspondência, a regulamentar pela comissão directiva, com salvaguarda das garantias próprias das votações secretas.

4 — O mandato de qualquer dos órgãos sociais eleitos é de quatro anos.

## CAPÍTULO VII

### Regime financeiro

### Artigo 39.º

#### Receitas, despesas e fundos

1 — Constituem receitas do SPES:

- 1.1 — As quotas dos associados;
- 1.2 — As contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a sua independência;
- 1.3 — Recebimentos derivados do património próprio, designadamente rendimentos de capitais ou prediais, quando existam.

2 — Constituem despesas as resultantes dos encargos da sua actividade.

3 — Serão elaboradas pela comissão directiva as contas de exercício, a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal.

## CAPÍTULO VIII

### Revisão dos estatutos

### Artigo 40.º

#### Alteração dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia geral, por proposta da direcção nacional, e exige a maioria qualificada prevista no n.º 2 do artigo 13.º



## CAPÍTULO IX

### Da fusão e da dissolução

#### Artigo 41.º

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do SPES terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A fusão carece de aprovação de pelo menos dois terços dos membros presentes.

3 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SPES terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — A assembleia geral só delibera a dissolução no caso de a decisão ser aprovada por três quartos dos membros presentes.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 42.º

1 — Nos 30 dias subsequentes à publicação dos presentes estatutos, a comissão instaladora marcará a data para a realização da primeira assembleia geral e emitirá a respectiva convocatória.

2 — À comissão instaladora competirá a coordenação e a supervisão de todo o processo relativo à primeira assembleia geral eleitoral de modo a proceder à eleição dos órgãos sociais.

3 — Na primeira sessão da primeira assembleia geral serão aprovados o regimento da assembleia geral e o regulamento eleitoral.

4 — Os membros da direcção, do conselho fiscal e da assembleia geral do SPES serão eleitos de acordo com o disposto nos presentes estatutos e no regulamento eleitoral.

#### Artigo 43.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 12 de Junho de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 45/2003, a fl. 39 do livro n.º 2.

### **Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 30 de Maio de 2003, aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 4, de 29 de Fevereiro de 1992, com uma

alteração à denominação, em consequência do alargamento de âmbito à área nacional, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1999, e uma alteração parcial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2000, e uma rectificação a esta, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2001.

## CAPÍTULO I

### Denominação, sede, âmbito e afins

#### Artigo 1.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exerçam a sua actividade nos sectores da indústria e comércio de alimentação e bebidas e indústria de tanoaria.

#### Artigo 2.º

1 — A sede do Sindicato é no Porto. O Sindicato poderá criar, por deliberação da direcção, delegações locais ou distritais, conforme o interesse dos trabalhadores.

2 — As delegações estão sujeitas aos presentes estatutos e serão da responsabilidade da direcção.

#### Artigo 3.º

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

#### Artigo 4.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender, por todos os meios, os seus interesses de colectividade económica e social e os de cada um dos seus membros, enquanto decorrentes da sua condição de trabalhadores;
- b) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade colectiva;
- d) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- e) Declarar greve;
- f) Dar pareceres sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras associações de classe, por organizações sindicais onde se tenha filiado ou por organismos oficiais;
- g) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- h) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- i) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- j) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical, profissional, social e cultural dos associados, contribuindo para a consciencialização de classe;

- k) Assegurar a sua participação em todos os organismos sindicais em que seja filiado e pôr em prática as suas decisões.

#### Artigo 5.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral, intensificando a sua propaganda com vista ao recrutamento e organização dos trabalhadores, para alargar a sua influência e a do movimento sindical;
- b) Promover e integrar-se em iniciativas democráticas que visem a unidade orgânica do movimento sindical, nomeadamente a criação de uma central sindical única dos trabalhadores portugueses;
- c) Assegurar expressão interna e externa a todas as correntes sindicais que queiram expressar-se democraticamente;
- d) Fomentar a criação e actividade de comissões sindicais em toda a área da sua jurisdição conforme os presentes estatutos;
- e) Assegurar a informação do mundo do trabalho aos seus associados a fim de lhes proporcionar uma visão global dos problemas de todos os trabalhadores;
- f) Receber a quotização dos seus associados.

### CAPÍTULO II

#### Princípios fundamentais

##### Artigo 6.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo de classe e da mais ampla democracia interna e na solidariedade entre todos os trabalhadores, na sua luta por uma unidade sindical.

##### Artigo 7.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, poder político, partidos políticos, igrejas ou quaisquer outros agrupamentos de carácter político ou confessional.

2 — A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do Sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relacione com a vida da associação, sendo-lhes apenas vedada a institucionalização de estruturas paralelas.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

##### Artigo 8.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que, nos termos do artigo 1.º dos estatutos, exerçam a sua actividade nas empresas do sector da indústria e comércio de alimentação e bebidas e indústria de tanoaria.

##### Artigo 9.º

A admissão no Sindicato deverá ser requerida à direcção, mediante o preenchimento da proposta fornecida para esse efeito, acompanhada de uma fotografia.

§ único. Da recusa da admissão cabe recurso para a assembleia geral que ocorra após o conhecimento do interessado, a qual deliberará em última instância.

##### Artigo 10.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em toda a actividade do Sindicato, designadamente nas reuniões da assembleia geral, discutindo, votando, requerendo e apresentando as moções e propostas ou outros documentos que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou de quaisquer instituições e cooperativas de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser esclarecido pelos corpos gerentes dos motivos e fundamento dos seus actos;
- f) Colectivamente, requerer reuniões extraordinárias da assembleia geral, nos termos do artigo 23.º

##### Artigo 11.º

São deveres dos sócios:

- a) Pagar regularmente a quotização;
- b) Divulgar as edições do Sindicato;
- c) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente nas assembleias ou grupos de trabalho, desempenhando as funções para que foi eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;
- e) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- f) Cumprir e fazer respeitar os estatutos e demais disposições regulamentares;
- g) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e os objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- h) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- i) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar e ou desemprego.

##### Artigo 12.º

1 — A quotização mensal é de 1% das retribuições líquidas mensais.

2 — Incumbe à entidade patronal proceder mensalmente à cobrança e remessa ao Sindicato das quotas dos trabalhadores nele filiados, deduzindo o seu mon-

tante às respectivas retribuições, cumprindo as formalidades legais.

#### Artigo 13.º

Mantêm a sua qualidade de sócio, salvo os direitos que respeitem ao exercício de representação sindical, os trabalhadores:

- 1) Que tenham passado à situação de reforma;
- 2) Que tenham sido, nos termos legais, requisitados, transitoriamente, para qualquer cargo público.

§ único. Os associados que tenham sido requisitados nos termos do n.º 2 mantêm o dever de proceder ao pagamento da quotização mensal prevista nos estatutos.

#### Artigo 14.º

Estão isentos de pagamento de quotas os sócios que:

- a) Por motivo de doença, tenham o vencimento suspenso;
- b) Se encontrem a prestar serviço militar;
- c) Se encontrem desempregados compulsivamente, até à resolução do litígio em última instância;
- d) Sejam desempregados de longa duração e enquanto não mudarem de sector de actividade.

#### Artigo 15.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou sectorial;

.....

### CAPÍTULO IV

#### Regime disciplinar

#### Artigo 16.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repressão, de suspensão e de expulsão.

#### Artigo 17.º

1 — A pena de suspensão até um ano poderá ser aplicada aos sócios que infringam os seus deveres, consignados nos presentes estatutos.

2 — A reincidência implica agravamento da pena em relação à anteriormente sofrida.

3 — A pena de expulsão é da exclusiva competência da assembleia geral e poderá ser aplicada aos sócios que:

- a) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- b) Violem frontalmente os presentes estatutos.

4 — A eventual readmissão de sócios anteriormente expulsos será obrigatoriamente submetida a ratificação em assembleia geral.

#### Artigo 18.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 19.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa, com a discriminação concreta e especificada dos factos.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo entregue ao sócio o original; sendo impossível a entrega pessoal, esta será feita por meio de carta registada, com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser prorrogado até ao limite de mais 30 dias se a comissão instrutora do processo o achar necessário.

#### Artigo 20.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, salvo para a pena prevista no disposto do n.º 3 do artigo 17.º, cuja competência é da assembleia geral.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária posterior da assembleia geral, excepto se se tratar de assembleia eleitoral.

### CAPÍTULO V

#### Da assembleia geral

#### Artigo 21.º

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo por excelência, nela residindo a autonomia e soberania do Sindicato.

2 — A assembleia geral é constituída por todos os associados em pleno uso dos seus direitos.

3 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

- a) Durante o mês de Fevereiro, para apreciação e votação do relatório e contas e orçamento da direcção;
- b) Trienalmente, para eleição dos corpos gerentes.

#### Artigo 22.º

1 — Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral do Sindicato;
- b) Eleger os corpos gerentes;
- c) Apreciar e aprovar anualmente o relatório da direcção, bem como o orçamento;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

- e) Apreciar e deliberar sobre a adesão do Sindicato a qualquer estrutura sindical de âmbito regional, nacional ou internacional;
- f) Fiscalizar a actividade da direcção;
- g) Resolver, em última instância, os diferendos entre órgãos do Sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a deliberar;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a alienação de património e a integração, fusão e dissolução do Sindicato;
- j) Apreciar o recurso de penas disciplinares aplicadas aos sócios;
- k) Exercer o poder disciplinar conforme o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 17.º;
- l) Exercer o poder disciplinar.

2 — A assembleia não pode vincular o Sindicato sobre assuntos que não se relacionem directamente com os pontos de ordem de trabalhos.

#### Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção ou da reunião geral de delegados;
- c) A requerimento de pelo menos 200 sócios.

1.º Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

2.º Nos casos previstos nas alíneas b) e c), o presidente deverá convocar a assembleia geral de modo que se reúna no máximo de 30 dias após a recepção do documento.

#### Artigo 24.º

A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos vice-presidentes, através de anúncio convocatório no jornal com expressão na área onde o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de três dias, dele devendo constar a indicação do dia, da hora, do local e da ordem de trabalhos.

Único. Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas d), i) e j) do artigo 22.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios é de 15 dias.

#### Artigo 25.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com qualquer número de sócios, salvo os casos em que a lei ou os estatutos dispõem diferentemente.

#### Artigo 26.º

As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artigo 23.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Único. Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os dois terços dos requerentes, estes perdem o direito de convocar nova reunião da assembleia geral com a mesma ordem de trabalhos antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 27.º

Salvo disposições expressas, as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, tendo cada associado direito a um único voto.

#### Artigo 28.º

Para alteração dos estatutos, a assembleia geral só poderá deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 10 % dos votos expressos do total dos sócios.

#### Artigo 29.º

A votação para alteração dos estatutos e eleição dos corpos gerentes será sempre feita por sufrágio directo e escrutínio secreto.

### CAPÍTULO VI

#### Dos corpos gerentes

#### Artigo 30.º

Os corpos gerentes do Sindicato são a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 31.º

Os membros dos corpos gerentes exercem os seus cargos gratuitamente.

#### Artigo 32.º

##### Da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é responsável pela condução dos trabalhos e pela sua secretaria.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes e dois suplentes, eleitos trienalmente em assembleia geral eleitoral descentralizada.

#### Artigo 33.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral por sua própria iniciativa ou nos termos dos estatutos;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assistir às reuniões de direcção, sem direito a voto deliberativo;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- f) Usar o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 34.º

Compete, em especial, aos vice-presidentes:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

- b) Elaborar o expediente da reunião da assembleia;
- c) Redigir as actas e passar certidão das mesmas, quando requeridas;
- d) Informar os sócios, por circulares ou publicações, acerca das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da reunião da assembleia;
- f) Substituir o presidente nos seus impedimentos.

#### Artigo 35.º

##### Do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal será composto de presidente, secretário e relator.

2 — Ao conselho fiscal cumpre:

- a) Examinar documentos e contas;
- b) Apresentar o seu parecer sobre o relatório e contas do Sindicato;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral sempre que entenda necessário.

#### Artigo 36.º

##### Da direcção

1 — A direcção do Sindicato é o órgão executivo do Sindicato.

2 — A direcção do Sindicato é composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro, três vogais, um vice-presidente para as delegações e dois suplentes, eleitos trienalmente pela assembleia geral eleitoral.

3 — A direcção responde colectivamente por todos os seus actos e fá-lo perante a assembleia geral, a que deverá prestar todos os esclarecimentos por esta solicitados.

#### Artigo 37.º

À direcção compete, em especial:

- a) Dar execução às deliberações tomadas em assembleia geral;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- c) Admitir ou rejeitar, se houver motivo fundamentado, os pedidos de inscrição dos sócios;
- d) Organizar e dirigir os serviços administrativos do Sindicato, bem como o respectivo pessoal;
- e) Administrar os fundos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos, respondendo solidariamente pela sua aplicação;
- f) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato;
- h) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente.

#### Artigo 38.º

A direcção reunir-se-á pelo menos uma vez por mês e as deliberações são tomadas por maioria simples de

todos os seus membros, podendo, em caso de empate, o presidente exercer o voto de qualidade.

## CAPÍTULO VII

### Destituição e substituição dos corpos gerentes

#### Artigo 39.º

1 — A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes, ou apenas de parte dos seus membros, terá de ser feita com um mínimo de 15 dias de antecedência.

2 — A assembleia para efeitos do número anterior só poderá deliberar desde que reúna o mínimo de 10 % do total dos associados.

3 — A deliberação válida para efeito dos números anteriores terá de ser tomada por maioria dos sócios presentes, por votação secreta.

#### Artigo 40.º

1 — A assembleia que destituir todos ou alguns dos corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

2 — Se apenas forem destituídos alguns dos membros dos corpos gerentes, a substituição só se dará a pedido expresso dos elementos restantes do respectivo corpo.

#### Artigo 41.º

No caso de ser destituída a maioria dos elementos de um corpo, este considerar-se-á destituído no seu conjunto e proceder-se-á ao previsto no n.º 1 do artigo anterior.

#### Artigo 42.º

1 — Caso haja destituição integral de algum dos corpos gerentes, terão de se realizar eleições extraordinárias para a sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até quatro meses para as próximas eleições ordinárias.

2 — As eleições extraordinárias referidas no n.º 1 deverão realizar-se no prazo de 60 dias a contar da data da assembleia da destituição.

#### Artigo 43.º

Durante o mandato, as comissões provisórias desempenharão as funções dos corpos gerentes que substituírem.

## CAPÍTULO VIII

### Delegados e comissões sindicais dos delegados sindicais

#### Artigo 44.º

Os delegados sindicais são trabalhadores eleitos, ou nomeados pela direcção, que actuam como elementos de ligação entre os trabalhadores e a direcção do Sindicato e vice-versa.

## Artigo 45.º

### Eleição dos delegados

1 — A eleição dos delegados é efectuada no local de trabalho.

2 — Em casos especiais, poderá a direcção nomear delegados, os quais terão por obrigação promover eleições no mais breve período de tempo possível.

3 — Após a eleição, todos os dados referentes ao processo serão enviados ao Sindicato, para efeitos de verificação do cumprimento dos estatutos.

4 — No caso de recurso, caberá à reunião geral de delegados resolver em 1.ª instância.

5 — À direcção competirá comunicar imediatamente ao delegado nomeado e à comissão de delegados da empresa a data de início do cargo. Além disso, deve também oficializar à entidade patronal onde o delegado exerce a sua actividade, por carta registada.

## Artigo 46.º

### Condições de elegibilidade dos delegados

Só poderá ser eleito para delegado sindical o trabalhador que reúna as seguintes condições:

- a) Exercer a sua actividade no local de trabalho onde é desencadeado o processo de eleição;
- b) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 47.º

### Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato, transmitindo a este todas as aspirações e críticas dos trabalhadores;
- b) Fiscalizar o cumprimento do contrato colectivo de trabalho;
- c) Dar o parecer aos órgãos administrativos do Sindicato acerca dos assuntos sobre que foram consultados;
- d) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;
- e) Informar no local de trabalho da actividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que os documentos cheguem a todos os associados;
- f) Manter estreito contacto com as comissões de delegados de empresa, prestando a estas, tal como à direcção, todas as informações julgadas convenientes;
- g) Colaborar com a direcção a fim de levar à prática a política sindical;
- h) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- i) Promover eleições de novos delegados no caso da sua transferência ou demissão;
- j) Comunicar imediatamente ao Sindicato eventuais mudanças de sector;
- k) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;

- l) Representar o Sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe sejam conferidos;
- m) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição.

## Artigo 48.º

### Destituição do delegado

1 — São razões para a destituição do delegado em qualquer momento:

- a) Não oferecer confiança à maioria dos associados;
- b) Sofrer qualquer sanção sindical;
- c) Por iniciativa do próprio, alegando motivos justificados;
- d) Ter pedido a demissão do sócio;
- e) O não cumprimento dos presentes estatutos.

2 — A destituição deverá ser imediatamente comunicada ao Sindicato, que oficiará a entidade patronal e a comissão de delegados da empresa.

## Artigo 49.º

### Comissão sindical da empresa

1 — O delegado sindical deverá integrar-se na comissão sindical da empresa em representação dos trabalhadores que o elegeram.

2 — Deverá participar em todas as reuniões desta comissão e tomar parte em todas as iniciativas que forem levadas a cabo por essa comissão.

## Artigo 50.º

### Atribuições da comissão sindical da empresa

São atribuições da comissão sindical da empresa, designadamente:

- a) Coordenar a actividade dos delegados da respectiva empresa;
- b) Centralizar a recolha e distribuição de elementos pedidos pelos órgãos administrativos do Sindicato;
- c) Manter completo o quadro de delegados;
- d) Detectar e recolher dos delegados e do Sindicato irregularidades na empresa para proceder conforme o caso exigir;
- e) Fomentar a participação permanente e activa dos delegados junto dos associados;
- f) Promover as reuniões de delegados e gerais de trabalhadores necessárias para o cabal cumprimento das suas funções.

## Artigo 51.º

### Reunião geral de delegados

1 — A reunião geral de delegados é extensiva a todos os delegados da área do Sindicato.

2 — São atribuições da reunião geral de delegados, nomeadamente:

- a) Analisar a situação político-sindical;
- b) Solicitar a convocação da assembleia geral nos termos idênticos aos da direcção;

- c) Apresentar listas de candidatos para os corpos gerentes;
- d) Dar parecer à direcção sobre pedidos de empréstimos, aquisições, alienações ou operações;
- e) Apreciar os recursos apresentados relativos à não aceitação pela direcção da eleição de delegados por infringirem os presentes estatutos.

3 — A coordenação das reuniões caberá a um elemento da direcção destacado para o efeito.

4 — As reuniões terão lugar sempre que o pelouro dos delegados o entender ou seja definido em reunião geral de delegados.

## **CAPÍTULO IX**

### **Fundos**

#### **Artigo 52.º**

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

## **CAPÍTULO X**

### **Das eleições**

#### **Artigo 53.º**

##### **Constituição da assembleia geral eleitoral**

A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios que tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da marcação das eleições e que estejam no pleno gozo dos seus direitos políticos e civis.

#### **Artigo 54.º**

##### **Condições de elegibilidade**

Só podem ser eleitos os sócios que sejam maiores de 18 anos, exerçam a profissão, tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da marcação das eleições e estejam em pleno gozo dos seus direitos políticos e civis.

#### **Artigo 55.º**

##### **Atribuição da mesa da assembleia geral**

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar a reclamação dos cadernos eleitorais;
- e) Promover a elaboração e distribuição dos boletins de voto, quando solicitados pelos sócios que pretendam votar por correspondência, até cinco dias antes do acto eleitoral;
- f) Receber as candidaturas;
- g) As assembleias gerais poderão ter lugar na sede, delegações ou outros locais.

#### **Artigo 56.º**

##### **Cadernos eleitorais**

1 — Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados, na sede do Sindicato, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data das eleições.

2 — Da inscrição ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

#### **Artigo 57.º**

##### **Data e publicidade das eleições**

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e realizadas nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

2 — Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do acto eleitoral, por mais 30 dias.

3 — A publicidade da data das eleições será feita através de editais afixados na sede e delegações do Sindicato, da publicação no jornal mais lido no âmbito do mesmo e pelo envio da convocatória aos sócios pelo correio.

#### **Artigo 58.º**

##### **Comissão de fiscalização eleitoral**

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelos dois vice-presidentes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

#### **Artigo 59.º**

##### **Competências**

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades das candidaturas;
- c) Distribuir, definir e fiscalizar o critério dos utilizadores do aparelho técnico do Sindicato pelas diversas listas concorrentes.

#### **Artigo 60.º**

##### **Verificação das candidaturas**

1 — A verificação a que se alude na alínea a) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo da entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, que dispõe de um prazo de três dias úteis para a sua regularização.

3 — Findo o prazo do número anterior, a comissão decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

## Artigo 61.º

### Apresentação das candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a identificação dos elementos a eleger e cargos a que se candidatam, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como os respectivos programas de acção.

As listas de candidaturas têm de ser subscritas por um mínimo de 5 % do número de sócios.

A direcção e ou a reunião geral de delegados sindicais poderão apresentar uma lista sem necessidade da sua subscrição pelos sócios.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

3 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo, legível, assinatura e número de sócio.

4 — A apresentação das listas de candidaturas será feita até 35 dias antes da data do acto eleitoral.

## Artigo 62.º

### Horário de funcionamento da assembleia eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral terá início às 9 horas e encerrará às 19 horas, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nas empresas que funcionem em regime de turno poderão ser estipulados horários diferentes, por decisão da mesa da assembleia geral.

## Artigo 63.º

### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto são editados pela mesa da assembleia geral, deles constando a letra e a eventual sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponde à ordem da sua apresentação.

3 — O boletim de voto conterà a letra das listas candidatas e terá formato rectangular, com as dimensões A6, em papel liso, não transparente e sem sinais exteriores.

## Artigo 64.º

### Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio ou, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou documento de identificação.

## Artigo 65.º

### Do voto

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro, em sobrescrito individual fechado;
- b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio e a assinatura do mesmo;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra, também individual, endereçado à mesa da assembleia geral, por correio registado, recebido até ao dia do acto eleitoral.

## Artigo 66.º

### Mesa de voto

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — Os trabalhadores votarão nas mesas que, de acordo com o número anterior, forem determinadas pela mesa da assembleia geral.

3 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

4 — Cada lista poderá credenciar até dois fiscais para estarem presentes nas mesas de voto.

5 — A mesa da assembleia geral funcionará como mesa de voto e promoverá por delegação a constituição das restantes mesas.

6 — A designação dos presidentes e vogais das mesas de voto deverá ser feita com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data da assembleia geral eleitoral.

## Artigo 67.º

### Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final.

2 — As mesas de voto comunicarão de imediato os resultados por qualquer meio.

3 — Considera-se eleita a lista que obtiver maior número de votos, após a recepção dos actos de todas as mesas.

## Artigo 68.º

### Impugnação

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até dois dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso no prazo de sete dias para a assembleia geral, que decidirá em última instância.



## Artigo 69.º

### Acto de posse

1 — O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de 15 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que será conferida no prazo de 15 dias após a decisão da mesa da assembleia geral.

2 — A duração do mandato dos corpos gerentes será de três anos.

## Artigo 70.º

### Encargos com as candidaturas

O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até um montante igual para todos, a afixar pela direcção.

## Artigo 71.º

### Sanções

1 — Toda a fraude ou tentativa de fraude implicará para os culpados, para além de quaisquer outras sanções, a expulsão de sócio do Sindicato.

2 — Estas sanções só podem ser decididas e aplicadas em reunião da assembleia geral.

## Artigo 72.º

### Casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral.

## CAPÍTULO XI

### Integração, fusão e dissolução

## Artigo 73.º

A alienação de património, integração, fusão, dissolução do Sindicato, bem como a obtenção de empréstimos, só pode efectuar-se desde que isso seja deliberado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

## Artigo 74.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

## Artigo 75.º

1 — O símbolo do Sindicato Nacional da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins será transitóriamente o que era usado no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro. O novo símbolo e sigla irá ser estudado pela direcção e passará a ser aquele que a assembleia geral aprovar.

Registados em 17 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 46/2003, a fl. 39 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Funcionários do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras — Eleição em 22 de Julho de 1994 para o biénio de 1994-1996.**

#### Assembleia geral

Presidente — António Lopes Coelho Cristino — n.º 3.  
1.º secretário — Maria de Lourdes Miranda Leite de Sousa Noronha — n.º 106.  
2.º secretário — Maria Adelaide Ribeiro Candeias e Sousa — n.º 80.

#### Direcção nacional

Presidente — António Óscar Martinho Duarte Gandra — n.º 1.  
Secretário — Ana Maria Correia Nunes Ramos Gomes — n.º 274.  
Tesoureiro — Etelvina Caetano Gonçalves Santos — n.º 1104.  
1.º vogal — Maria Teresa Pereira André — n.º 75.  
2.º vogal — Maria Margarida da Cunha Machado Olim — n.º 5.

#### Substitutos:

Presidente — Olga Maria Macedo Calisto Morais — n.º 264.  
Secretário — Maria de Fátima Duarte Gabriel — n.º 76.  
Tesoureiro — Manuel Ramos Gomes — n.º 221.  
1.º Vogal — Álvora de Oliveira Paiva Ribeiro — n.º 82.  
2.º Vogal — Paulina Maria Jesus Galdes Ferreira e Sousa — n.º 107.

#### Conselho fiscal

Presidente — Isaura Rosa de Costa Pereira da Silva Pereira — n.º 141.  
1.º secretário — Maria de Lourdes Brito Amaro — n.º 177.  
2.º secretário — Rui Miguel Viegas Machado — n.º 8.

#### Substitutos:

Presidente — Maria Filomena Santos Batista Martins — n.º 166.  
1.º secretário — Maria Deolinda Magalhães Pereira Dias — n.º 69.  
2.º secretário — Rui Álvaro Salgado de Castro — n.º 192.

Registado em 12 de Junho de 2003, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 44/2003, a fl. 39 do livro n.º 2.

#### **Sind. Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER — Eleição em 8 de Fevereiro de 2003 para o mandato de três anos — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2003, foram publicados os corpos gerentes do sindicato referenciado em epígrafe.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, por erro de escrita, a seguir se procede às necessárias rectificações.

Assim:

A p. 437, 2.ª col., no que se refere ao dirigente António Adelino Rosa Venâncio, rectifica-se que onde se lê «2955 Lisboa» deve ler-se «2955 Pinhal Novo»; a p. 438, 1.ª col., no que se refere ao dirigente Filipe José Duarte Horta, onde se lê «Rua de Germano Dias, 20, 1.º, direito, 2780 Oeiras» deve ler-se «Rua das Beiras 23, 2.º, esquerdo, 2835-085 Baixa da Banheira», e a p. 438, 1.ª col., no que se refere ao dirigente «Joaquim Francisco Miguel» deve ler-se «Joaquim Francisco Oliveira Lança», no bilhete de identidade, onde se lê «n.º 4893811» deve ler-se «n.º 4893816», e no respeitante à morada, onde se lê «Rua de Francisco Miguel, 3, 2.º, frente» deve ler-se «Rua de Francisco Miguel, 3, 2.º, frente, 2835 Baixa da Banheira».

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **NOVONDEX — Telecomunicações e Electrónica, L.<sup>da</sup>**

Aprovados em 30 de Maio de 2003.

#### **Estatutos**

Os trabalhadores da NOVONDEX, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### **Direitos e deveres**

##### **Artigo 1.º**

#### **Colectivo dos trabalhadores**

O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

##### **Artigo 2.º**

#### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

##### **Artigo 3.º**

#### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

##### **Artigo 4.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, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o objectivo dos trabalha-

dores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

##### **Artigo 5.º**

#### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

##### **Artigo 6.º**

#### **Prazos para a convocatória**

1 — O plenário será convocado com a antecedência de pelo menos dois dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

##### **Artigo 7.º**

#### **Reuniões do plenário**

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

##### **Artigo 8.º**

#### **Funcionamento do plenário**

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

#### 1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- d) 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;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

## Artigo 10.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a gerência da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, em princípio, 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 11.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da actividade da empresa e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situações de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;

- i) Encargos fiscais e para fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade da empresa.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à gerência da empresa.

5 — Nos termos da lei, a gerência da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 12.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Despedimento individual dos trabalhadores;
- i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela gerência da empresa.

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 do 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 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 competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

## Artigo 13.º

### Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, 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 actividade da empresa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- e) 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.

#### Artigo 14.º

##### **Ação da CT no interior da empresa**

1 — A CT tem 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.

#### Artigo 15.º

##### **Direito de fixação e distribuição de documentos**

1 — A CT tem direito de afixar 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.

#### Artigo 16.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 17.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 18.º

##### **Crédito de horas**

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das suas respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na Lei n.º 46/79:

Comissões de trabalhadores — quarenta horas por mês.

#### Artigo 19.º

##### **Protecção legal**

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

##### **Composição, organização e funcionamento**

#### Artigo 20.º

##### **Capacidade judiciária**

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a 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 24.º

#### Artigo 21.º

##### **Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 22.º

##### **Composição**

1 — A CT é composta por três elementos efectivos, conforme o n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 46/79.

2 — Em caso da renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir ou por um dos suplentes.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 23.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 24.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 25.º

##### **Financiamento**

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## Artigo 26.º

### Comissões coordenadoras

A CT pode articular a sua actividade com a comissão coordenadora de comissões de trabalhadores da área metropolitana de Lisboa e ou do sector de actividade.

### Regulamento eleitoral e deliberações

## Artigo 27.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

## Artigo 28.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 29.º

### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido pela CT, assumindo para o efeito funções de comissão eleitoral (CE).

## Artigo 30.º

### Caderno eleitoral

1 — A CT em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

## Artigo 31.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

## Artigo 32.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 33.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 10 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas podem ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até cinco dias antes da data eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

## Artigo 34.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 35.º

### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 31.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela

CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 36.º

##### Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

#### Artigo 37.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 — Os trabalhadores têm direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 38.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 39.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 40.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.

3 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

4 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

5 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

#### Artigo 41.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final, rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

2 — 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 da data de apuramento respectivo.

3 — Havendo mais de uma mesa de voto, lavrar-se-á uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 1 supra.

4 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 42.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 de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior a CE envia ao Ministro da Segurança Social e do Trabalho, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

#### Artigo 43.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10% dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita no mínimo por 10% dos trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## Artigo 44.º

### Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral», previstas nos artigos 27.º a 43.º destes estatutos.

## Artigo 45.º

### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da afixação da acta de apuramento da votação que sobre eles recair.

Registados em 6 de Junho de 2003, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 65/2003, a fl. 63 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da NOVONDEX — Telecomunicações e Electrónica, L.da — Eleição em 30 de Maio de 2003 para o mandato de três anos.**

#### Efectivos:

Alfredo José Andrade Castilho, categoria profissional de engenharia, bilhete de identidade n.º 1205994, de 27 de Julho de 2001, do arquivo de Lisboa;

Arnaldo Amioto Bastos Costa, categoria profissional de director de serviços, bilhete de identidade n.º 11020884, de 5 de Fevereiro de 2002, do arquivo de Lisboa;

José António Machado Parracho Filipe, categoria profissional de técnico de electrónica, bilhete de identidade n.º 2171246, de 2 de Setembro de 1993, do arquivo de Lisboa.

#### Suplente:

José António da Cunha Soares, categoria profissional de técnico de electrónica, bilhete de identidade n.º 4562669, de 21 de Dezembro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Registados em 6 de Junho de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 66/2003, a fl. 63 do livro n.º 1.