

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

- Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

1399

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Revisão global

1400

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras

1413

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação dos Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial

1416

- Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outra e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

1418

- Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global

1419

- Acordo de empresa entre a Morais Matias, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1442
- Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	1460
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão - ANIPB e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Integração em níveis de qualificação	1462
- Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outra e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Integração em níveis de qualificação	1463
- Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Integração em níveis de qualificação	1463

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) - Eleição	1464
- GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição	1465

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Peso da Régua - Convocatória	1466
- Câmara Municipal de Mondim de Basto - Convocatória	1466
- Câmara Municipal de Ribeira de Pena - Convocatória	1466
- Câmara Municipal do Porto - Convocatória	1466
- Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião - Convocatória	1467
- Câmara Municipal de Valpaços - Convocatória	1467

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrscot@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 143, de 26 de julho de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007, 1548/2008, 191/2010, 1068/2010 e 210/2012, publicadas, respetivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 251, de 31 de dezembro de 2007, 252, de 31 de dezembro de 2008, 68, de 8 de abril de 2010, 203, de 19 de outubro de 2010 e 134, de 12 de julho de 2012.

Tendo sido requerida a atualização do referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e verificando-se os pressupostos para a emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente as circunstâncias sociais e económicas que a justificam e a inexistência de associações de empregadores, determino, ao abrigo do número 2 do artigo 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1- É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios para a emissão de portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

2- A comissão técnica tem a seguinte composição:

– Dois representantes do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, designados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordenará a comissão;

– Um representante do Ministério da Administração Interna;

– Um representante do Ministério da Justiça;

– Um representante do Ministério da Economia;

– Um representante do Ministério da Agricultura e do Mar;

– Um representante do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia;

– Um representante do Ministério da Saúde;

– Um representante do Secretário de Estado da Cultura;

– Um assessor nomeado pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

– Um assessor nomeado pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços;

– Um assessor nomeado pela CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal;

– Um assessor nomeado pela CCP - Confederação dos Comércio e Serviços de Portugal;

– Um assessor nomeado pela CIP - Confederação Empresarial de Portugal.

3- A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessadas.

Lisboa, 23 de abril de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito e atividade

1- O presente contrato coletivo revê e substitui o contrato coletivo de trabalho outorgado entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), cuja última revisão global se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 45 de 8 de Dezembro de 2013 e com as alterações seguintes constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, mormente no n.º 11, de 22 de Março de 2014.

2- O presente contrato coletivo de trabalho vincula, por um lado todas as empresas representadas pela ITA - Associação Portuguesa das Indústrias de Tripas e Afins e que se dediquem, no território nacional, à atividade da indústria de tripas (CAE 10110), e por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 5 (cinco) empresas.

4- As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito por extensão do presente contrato às empresas que se dediquem às atividades referidas no número 1 e não estejam inscritas na associação outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo período mínimo de 36 (trinta e seis) meses, sendo renovado por igual período, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de expressão pecuniária, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro e vigoram até 31 de Dezembro de 2015. As revisões seguintes têm eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

3- A denúncia deste contrato opera-se por iniciativa de qualquer dos outorgantes através de comunicação escrita à contraparte, acompanhada de proposta de revisão parcial ou global.

4- A denúncia da próxima revisão parcial - Tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária - pode ser efetuada a partir de 1 de Setembro de 2015, nos termos do número anterior.

5- A denúncia global do presente contrato pode operar-se a partir de 1 de Setembro de 2017.

6- A entidade destinatária da proposta deve responder nos 30 dias seguintes à sua receção, de forma escrita e fundamentada, exprimindo uma posição relativamente a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7- Em caso de falta de resposta ou de contraproposta dentro do prazo referido no número anterior, a entidade proponente pode requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e promoção profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- As entidades patronais abrangidas por este contrato quando pretendam admitir algum trabalhador tentarão, sempre que possível, dar prioridade, em igualdade de circunstâncias, a quem já tenha trabalhado na indústria.

2- As entidades patronais comunicarão, por escrito, no prazo de oito dias contados do termo do período experimental ao sindicato respetivo, a admissão dos trabalhadores nele filiados, com a indicação do nome, idade, categoria profissional e salário atribuído.

3- Nenhum trabalhador será admitido sem que se prove possuir a robustez física necessária ao desempenho das suas funções, na sequência dos exames de admissão legalmente previstos na lei laboral a respeito da saúde no trabalho.

4- A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos e contanto que esteja completada com aproveitamento a escolaridade obrigatória legalmente estabelecida.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- Na admissão de trabalhadores por tempo indeterminado

o período experimental será o seguinte:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 90 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a duração de 15 ou 30 dias, consoante o contrato tenha duração inferior, por um lado, ou igual ou superior a seis meses, por outro.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- No caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado e tendo o período experimental durado mais de 45 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5- Para os efeitos dos números 1 e 2, qualquer trabalhador das categorias previstas no presente contrato pode transitar de uma entidade empregadora para outra de que a primeira seja associada económica e juridicamente e deverá ser contada a data de admissão na primeira.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos, categorias e classes constantes do anexo I.

Cláusula 6.^a

Informação a prestar pelo empregador

1- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

2- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias.

3- As entidades empregadoras enviarão às entidades designadas na lei e ao sindicato, no prazo estabelecido por lei, o relatório único legalmente previsto na lei, contanto que, no caso do sindicato, este o solicite com 30 dias de antecedência face ao termo do prazo de apresentação.

Cláusula 7.^a

Acessos

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissio-

nais definidas no anexo I.

2- Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.^a após um ano na profissão.

3- Os oficiais de 2.^a serão promovidos a oficiais de 1.^a após um ano naquela categoria.

4- Os trabalhadores internamente recrutados para calibradores ou medidores terão um ano de estágio, que contará para a promoção a 1.^a classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora, designadamente, os seguintes:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições previstas na lei e no presente contrato;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, nos termos de apólice obrigatoriamente contratada nos termos da lei;
- i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacio-

nem com a empresa com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho, ou no caso de o trabalhador ser considerado inapto para o trabalho habitual mediante parecer de junta médica, ou mediante parecer dos serviços de medicina no trabalho, neste caso se houver acordo do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização por terceiro, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para forne-

cimento de bens ou prestação de serviço aos profissionais;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 11.^a

Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Havendo transferência do trabalhador, a entidade empregadora custeará o acréscimo das despesas resultantes da mudança.

3- No caso de transferência individual definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.^a

Procedimento para transferência

Nas situações previstas na cláusula anterior, o empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e fundamentadamente, com 15 ou 45 dias de antecedência, consoante seja temporária ou definitiva.

CAPÍTULO V

Duração do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas de trabalho efetivo, de 2.^a feira a 6.^a feira de cada semana.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um intervalo de até quinze minutos ou de manhã, ou à tarde, a fim de tomarem uma refeição ligeira.

3- Em todas as empresas deverão ser colocados, nos locais de trabalho e em lugar bem visível para os trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

4- O período diário de trabalho terá uma interrupção de uma a duas horas para a refeição. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, pode o período de uma hora ser reduzido até meia hora.

5- É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, até ao limite de seis horas consecutivas.

Cláusula 14.^a

Registo de tempos de trabalho

1- O empregador deve manter registo dos tempos de trabalho em local acessível e de consulta imediata, o qual deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho.

2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração e o acordo a que se refere a cláusula 26.^a durante 5 anos.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante acordo, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou em funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

c) Exercício de atividades preparatórias ou complementares.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dias e as 7 horas do outro.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição correspondente ao trabalho diurno que acrescerá à remuneração do trabalho extraordinário, se ele se verificar.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, dele podendo pedir escusa o trabalhador, em casos atendíveis legalmente previstos, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e cento e

vinte anuais.

3- Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4- A realização de trabalho suplementar será obrigatoriamente registado.

5- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 % se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal - complementar ou obrigatório - ou feriados.

Cláusula 18.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado considerado dia descanso complementar.

2- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

– 1 de Janeiro;

– Sexta-Feira Santa;

– Domingo de Páscoa;

– 25 de Abril;

– 1 de Maio;

– 10 de Junho;

– 15 de Agosto;

– 8 e 25 de Dezembro.

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

4- Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado da sede de distrito;

A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

6- O previsto sob os números anteriores da presente cláusula será aplicável enquanto não entrar em vigor legislação imperativa que disponha em sentido distinto, caso em que essa legislação será imediatamente aplicável.

Cláusula 19.^a

Férias

O período de férias é, em princípio, 22 dias úteis de férias, sendo aplicável, nesta matéria, a regulamentação legalmente estabelecida e sem prejuízo das regras estabelecidas para situações especiais, designadamente para os anos de admissão e cessação do contrato.

Cláusula 20.^a

Férias não gozadas

1- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a receber

a retribuição correspondente ao período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

2- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

3- Se o empregador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato o trabalhador terá direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 21.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que deveria desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3- Todas as faltas deverão ser participadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, logo que conhecidas e com pelo menos 5 dias de antecedência;

b) Quando imprevistas, logo que possível.

Cláusula 22.^a

Acordo específico

As partes observarão, em matéria de faltas, o teor do acordo específico do anexo III ao presente contrato.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas mensais

1- As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2- As retribuições referidas no número anterior constituem as retribuições certas, independentemente de haver parte fixa e parte variável.

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas de períodos inferiores a um mês

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas segundo a fórmula:

$$SH = \frac{(RM) \times 12}{PNT \times 52}$$

em que:

SH = Salário hora

RM = Retribuição mensal (anexo II)

PNT = Período normal de trabalho (não superior a 40 horas semanais).

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- O subsídio de Natal será pago, proporcionalmente ao serviço prestado, nos seguintes casos:

a) No ano de admissão, contando-se o primeiro mês como completo se a admissão se verificar na primeira quinzena;

b) No ano de cessação do contrato, contando-se o último mês como completo se a cessação ocorrer na segunda quinzena;

c) No ano em que o contrato, por facto não imputável à entidade empregadora, nomeadamente doença ou acidente, esteja suspenso por mais de 30 dias seguidos.

3- Na hipótese prevista na alínea b) do número anterior, se a causa da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o subsídio previsto nesta cláusula será pago aos herdeiros.

4- Na hipótese prevista na alínea c) do número 2, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, no ano em que a situação de acidente se verificar, um complemento de subsídio de Natal igual à diferença entre a sua remuneração líquida e o valor pago pela seguradora.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição dos trabalhadores durante as férias não poderá ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço.

2- Antes do início do período de férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias a que têm direito, nos termos do número 1 da cláusula 21.^a

3- Este subsídio terá o valor legalmente estabelecido e refletirá eventual aumento da retribuição mensal que ocorra até ao início das férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de trabalho noturno

Quando o trabalho for noturno, à retribuição horária normal acrescerá uma percentagem de 25 % por hora, sem prejuízo de outros acréscimos a que haja lugar, nomeadamente o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição normal acrescida de:

a) 100 %, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso

semanal, complementar ou feriados.

Cláusula 29.^a

Retribuição pelo exercício e funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por mais de 30 dias passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria.

2- Decorridos 12 meses de prolongamento da substituição, o substituto continuará a receber o vencimento indicado no número anterior, independentemente de retomar as anteriores funções.

3- O disposto na presente cláusula não é aplicável às situações previstas na cláusula 7.^a

Cláusula 31.^a

Documento de pagamento

A empresa, no ato de pagamento da retribuição, deverá entregar aos trabalhadores um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,00 € (cinco euros) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2015.

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

Cláusula 32.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento, os contratos de trabalho transitam para a entidade empregadora adquirente, exceto em relação aos trabalhadores cujo contrato haja prévia e validamente cessado.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não pretenderem que os contratos transitem para a entidade adquirente.

3- A entidade transmitente será solidariamente responsá-

vel pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho transferidos, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente e o adquirente nos 30 dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho onde se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 33.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando a guardar lealdade ao empregador.

3- O disposto no número 1 observa-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, desde que haja a certeza ou se proveja, com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- 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 segurança social.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 34.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação e despedimento coletivo;
- e) Resolução pelo trabalhador;
- f) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 35.^a

Rescisão com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode resolver o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A resolução produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da resolução.

Cláusula 36.^a

Justa causa

1- Considera-se justa causa de resolução do contrato o comportamento de qualquer das partes que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa de despedimento do trabalhador por parte do empregador os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou administrativas.

3- Poderão constituir justa causa de resolução por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, que se prolongue por período superior a 60 dias;

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 saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante.

4- Constitui ainda justa causa de resolução de contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de

trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

5- Se o fundamento da rescisão for a alínea a) do número anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 37.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

1- É vedado ao empregador despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar de prévio procedimento disciplinar com intenção de despedimento.

3- A inexistência de justa causa, e a nulidade ou inexistência do procedimento disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, sem prejuízo do disposto no artigo 389.º, número 2 do Código do Trabalho atualmente vigente.

4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior:

a) À indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) À reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;

c) Às retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, sem prejuízo das deduções estabelecidas nos números seguintes e que visam integrar neste contrato o disposto no artigo 390.º, número 2 do Código do Trabalho.

5- Ao montante apurado nos termos da alínea c) do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

6- O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

7- Da importância calculada nos termos da alínea c) do número 4 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subseqüentes.

8- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade a fixar pelo tribunal, nos termos legais.

9- Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

Cláusula 38.^a

Rescisão pelo trabalhador

1- Os trabalhadores que resolverem o contrato com justa causa nos termos do número 3 da cláusula 36.^a terão direito a uma indemnização a fixar pelo tribunal, nos termos legais.

2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa de-

verão avisar o empregador com a antecedência de dois meses, se o contrato tiver duração igual ou superior a dois anos, ou de um mês, no caso de o contrato ter duração inferior a 2 anos, salvo se outro prazo constar no contrato individual de trabalho.

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

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar e sanções disciplinares

1- A falta de cumprimento pelos trabalhadores das normas que regulam as relações de trabalho pode dar lugar à aplicação das sanções seguintes:

- a) Admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias por cada infração e, em cada ano civil, até ao máximo de 30 dias;
- d) Despedimento.

2- Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem audição prévia do trabalhador, sendo obrigatória a formulação da nota de culpa para as sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 desta cláusula.

3- Tratando-se das sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 desta cláusula, deve ser instaurado procedimento disciplinar, com observância das regras seguintes:

- a) O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração;
- b) O infrator tem sempre o direito de formular a sua defesa dentro do prazo que lhe for concedido, nunca inferior a três dias úteis, devendo o registo efetuar-se à segunda-feira;
- c) A decisão final tem de ser comunicada ao infrator no prazo de 30 dias e a execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão;
- d) A nota de culpa e a decisão devem ser enviadas ao trabalhador visado sob registo com aviso de receção ou entregues pessoalmente, devendo o trabalhador rubricar uma cópia do documento entregue.

4- Tratando-se de sanção disciplinar prevista na alínea d) do número 1 desta cláusula, deve ser observado todo o disposto na legislação em vigor no Código do Trabalho quanto à cessação do contrato de trabalho.

5- Na graduação das sanções disciplinares deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao comportamento anterior do trabalhador e a todas as circunstâncias que possam contribuir para uma decisão justa, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, devendo a suspensão

preventiva ser comunicada por escrito ao trabalhador.

8- As sanções disciplinares devem ser devidamente registadas no processo individual do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 40.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- O empregador obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa e calçado apropriado para o exercício da profissão, sempre que tal se mostrar necessário.

2- Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua atividade sentados e, ainda, se o empregador consentir, mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

3- As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 41.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas será fornecido equipamento adequado, devendo observar-se as regras seguintes:

- a) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo dos 0 °) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência;
- b) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima dos 0 °) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência.

CAPÍTULO X

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos são assegurados os seguintes direitos de parentalidade, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para

trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, a uma licença que se regerá pelas disposições constantes do Código do Trabalho;

c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente e exclusiva ou conjuntamente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto;

d) O pai tem direito a gozar 10 dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos 30 dias seguintes ao nascimento do(a) filho(a);

e) Dois períodos de uma hora cada por dia sem perda de retribuição, nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, até ao máximo de um ano após o parto, ou, de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

g) O período normal de trabalho diário, excepto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas;

h) No caso de aborto ou de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias.

2- O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis previstos no regime legal da parentalidade.

Cláusula 43.^a

Trabalhador-estudante

1- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas.

4- O trabalhador deve informar a entidade empregadora com um período razoável antes do início da frequência das aulas.

5- As faculdades previstas na presente cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento do trabalhador-estudante num ano escolar.

6- O regime estabelecido nesta cláusula deve ser entendido sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecido no regime legal do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Disposições relativas ao exercício da atividade sindical

Cláusula 44.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, sendo vedada à entidade empregadora qualquer interferência na legítima atividade dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos e enquadramento legalmente previstos.

Cláusula 45.^a

Quotização sindical

As entidades empregadoras obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas aos trabalhadores com autorização destes, dada por escrito.

Cláusula 46.^a

Comunicação à entidade empregadora

1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade empregadora a constituição da CSE, indicando os nomes dos respetivos membros, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 47.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 4 (quatro) dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitam.

3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de horas de cinco horas por mês sem que possam, por esse motivo, ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos com exceção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade empregadora ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48

horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7- A urgência só se presume relativamente aos dirigentes sindicais.

8- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado de forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultantes da fórmula:

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

Sendo n o número de trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade empregadora é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

b) Reconhecer o direito de os delegados sindicais afixarem no interior da empresa, e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, e em conjunto com os inspetores do trabalho, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 49.^a

Assembleia de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo para isso convocados pelos representantes sindicais.

2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho em dia útil sempre que convocados pelos representantes sindicais ou por 50 ou 1/3 dos trabalhadores da empresa.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade empregadora obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 50.^a

Manutenção de regalias anteriores

1- As partes entendem que este contrato revoga as disposições contratuais e outras anteriores que regulamentam matérias acordadas.

2- Da aplicação do presente contrato, não obstante o disposto no número anterior, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e diminuição de retribuição.

Cláusula 51.^a

Categorias profissionais

Com a entrada em vigor do presente contrato todos os trabalhadores serão reclassificados de acordo com as categorias nele publicadas, quando tal ainda não suceda.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Aproveitador de produtos - Trabalhador que procede à recolha de produtos, retira o conteúdo intestinal das tripas, lava-as e coloca-as em recipientes apropriados, que coloca nas viaturas de transporte, regula e viga a temperatura para cozedura de gorduras e ossos, retira-os das máquinas de cozer, ripa tripas com utensílios apropriados para a remoção de gorduras e embala-as para expedição.

Atador - Trabalhador que ata a tripa grossa de porco numa das extremidades e a acondiciona depois em molhos e faz a limpeza do local de trabalho.

Calibrador - Trabalhador que executa as tarefas de calibragem de tripas, de corte, verificação, separação, identificação de qualidades e calibres e outras ocasionalmente necessárias à execução daquelas.

Chefe - Trabalhador que executa as funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou, eventualmente, de outro superior hierárquico, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Colador - Trabalhador que cola as tripas nos moldes, enfia as redes, podendo eventualmente executar as funções de cortador.

Cortador - Trabalhador que corta as tripas depois de preparadas, podendo eventualmente exercer as funções de colador.

Costureiro - Trabalhador que, com máquina própria, procede à costura da tripa, podendo, caso não haja tripa para costurar, enfiar moldar ou tirar.

Embalador - Trabalhador que predominantemente prepara o produto acabado para ser embalado em verde ou salgado, salga com salmoura, conta os molhos ou meadas, procede à sua colocação nas despectivas embalagens, tapa as barricas e coloca etiquetas.

Encarregado - Trabalhador que, sob orientação dos superiores hierárquicos ou como assistente destes, coordena e orienta o trabalho de vários departamentos, podendo eventualmente exercer funções executadas nos sectores que coordena e orienta, assumindo a responsabilidade pelo cumprimento das directrizes dos seus superiores hierárquicos.

Encarregado geral - Trabalhador que, na dependência directa da gerência ou administração da empresa, superintende nos diversos serviços desta, coordenando-os e dirigindo-os em conformidade com a planificação ou directrizes da mesma gerência ou administração.

Enfiador-moldador - Trabalhador que enfia ou coloca as tripas nas formas ou moldes, procede à retirada das mesmas, preparando-as para a costura, podendo eventualmente salgar.

Entubador - Trabalhador que com o auxílio de uma máquina coloca a tripa em tubos, acondiciona-os em caixas, salga a tripa e ensaca os maços.

Estufeiro - Trabalhador que transporta os produtos para dentro e fora das estufas, vigia a temperatura e dá o óleo nas formas.

Manipulador - Trabalhador que dá banho às formas de rede e tarefas acessórias; anota o conteúdo dos carros, e entrada e saída dos mesmos nas estufas, verifica e vigia as temperaturas, movimentos dos carros, retira as tripas dos moldes e coloca os moldes nas mesas, podendo coadjuvar os preparadores de matéria-prima nas tarefas destes.

Medidor - Trabalhador que procede à medição de tripas, recebe tripas previamente calibradas classificadas ou, eventualmente, originais; desata-as se for caso disso, e verifica o seu comprimento, e combina a distribuição das pontas das meadas e confeciona-as dando-lhe as voltas necessárias; coloca as etiquetas ou outros elementos, de identificação das meadas, procedendo à sua arrumação; executa ainda tarefas essenciais à execução das descritas.

Manobrador de empilhador - Trabalhador cuja atividade se processa predominantemente, manobrando ou utilizando máquinas operadoras procedendo com estas às cargas e descargas e à arrumação e distribuição da matéria-prima e produtos.

Praticante - Trabalhador que, concluída a sua aprendizagem, efetua a sua preparação e aperfeiçoamento para a promoção à categoria imediata, coadjuvando os respetivos profissionais nas suas funções.

Preparador-distribuidor de matéria-prima - Trabalhador que abre as barricas, dessalga e prepara a matéria-prima, transportando-a para a dividir e distribuir pelos locais de trabalho.

Raspador-desembaraçador - Trabalhador que executa tarefas de remoção de gorduras por raspagem manual ou mecânica, procede à salgagem e dessalgagem das tripas, desembaraçando-as, e procedendo à sua arrumação se for caso disso.

Revisor - Trabalhador que procede às operações de controlo e revisão em verde, salgado ou seco, da calibragem, medição ou qualquer das restantes tarefas executadas na preparação dos produtos.

Salgador de tripas - Trabalhador que salga as tripas, utilizando processos tradicionais ou mecânicos, recebe as tripas convenientemente calibradas e medidas e entende-as sobre um tabuleiro; executa rimas, sobrepondo camadas de tripas e de sal, ou salgando-as à máquina, que regula e conduz; confeciona meadas e embarrica-as, se for caso disso.

Separador de produtos - Trabalhador que tem a seu cuidado a primeira operação de tratamento de tripas, tais como lavá-las e massá-las; toma conta das mesmas até à chegada do carro de recolha, nos matadouros e outros, e separa os

diversos subprodutos que chegam à fábrica introduzindo-os em cada sector de fabrico, desembaraçando as tripas.

Subchefe - Trabalhador que executa as funções da sua profissão e coadjuva o chefe, substituindo-o na sua ausência.

Trabalhador de limpeza - Trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza dos locais de trabalho e instalações da empresa, podendo também efetuar arrumações e serviços afetos à cozinha e refeitório.

Verificador-controlador - Profissional que executa todas ou algumas das seguintes tarefas: verificar em verde ou em seco os produtos, colocar os mesmos nos carros, virar, escolher e insuflar, emendar, planchar, medir produtos não calibrados e seleccioná-los por qualidades, desliamar por processos tradicionais ou mecânicos e embalar.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Julho

2- Quadros médios:

2.2-Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado;

Chefe;

Subchefe.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2- Produção:

Aproveitador de produtos;

Atador;

Calibrador;

Colador;

Cortador;

Costureiro;

Embalador;

Enfiador/Moldador;

Estufeiro;

Manipulados;

Manobrador de empilhador;

Medidor;

Preparador de matéria-prima;

Revisor;

Separador de produtos;

Verificador/Controlador;

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2- Produção:

Entubador;

Raspador/Desembaraçador;

Salgador;

Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem:

A.3- Praticante de produção.

ANEXO II

Grupo	Categorias profissionais	Classe	Remuneração (em euros)
I	Encarregado geral	---	694,50
	Encarregado	---	645,00
II	Chefe de sector	---	683,00
	Sub-chefe	---	655,50
	Manobrador de empilhador	---	653,50
	Preparador/distribuidor de matéria-prima	1. ^a	624,50
	Manipulador	2. ^a	600,50
	Estufeiro		
III	Embalador		
	Revisor	---	540,50
IV	Chefe	---	584,50
	Calibrador (tripa de carneiro)	1. ^a	533,00
	Verificador-controlador	2. ^a	524,50
V	Separador de produtos		
	Raspador-desembaraçador		
	Medidor		
	Entubador		
	Aproveitador de produtos		
	Atador	1. ^a	524,50
	Calibrador	2. ^a	522,50
	Costureiro		
	Enfiador-moldador		
	Colador		
VI	Cortador		
	Salgador		
VII	Trabalhador de limpeza	---	522,50
VIII	Praticante	---	519,50

ANEXO III

Acordo em matéria de faltas

CAPÍTULO I

Regras legais relativas às faltas justificadas e injustificadas e sua remuneração

- 1- Nos termos da legislação laboral vigente, são faltas justificadas as seguintes:
- a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As dadas, até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta e as dadas, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos consagrados no Código do Trabalho e sua regulamentação;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que forem legalmente como tal consideradas.
- 2- Todas as faltas não referidas no número anterior são consideradas injustificadas, constituindo violações do dever de assiduidade, determinando perda da retribuição correspondente ao período da ausência e sendo descontadas na antiguidade do trabalhador.
- 3- As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias, sob pena de serem consideradas injustificadas.
- 4- As faltas justificadas, quando imprevisíveis, devem ser comunicadas ao empregador logo que possível, sob pena de serem consideradas injustificadas.
- 5- As comunicações referidas nos números 3 e 4 devem ser repetidas para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 6- O empregador poderá pedir ao trabalhador, nos 15 dias seguintes às comunicações referidas nos números 3 e 4, que comprove a razão justificativa das faltas, estando o trabalhador obrigado a fazê-lo, sob pena de a falta se considerar injustificada.
- 7- Determinam perda de retribuição todas as faltas injustificadas e as seguintes faltas justificadas:
- a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no capítulo IV;
 - d) Todas as demais relativamente às quais a legislação preveja a perda de retribuição.
- 8- O disposto nos números anteriores não prejudica os direitos dos trabalhadores em matéria de proteção da maternidade e paternidade, designadamente no que às licenças de maternidade e de paternidade diz respeito.

CAPÍTULO II

Regras especiais relativas à natureza previsível e justificada das faltas

- 1- Presumem-se previsíveis as seguintes faltas justificadas:
- a) Consultas médicas de rotina;
 - b) Comparências em tribunal para prestar depoimento como parte e/ou como testemunha;

- c) As faltas dadas por ocasião do casamento;
- d) As faltas dadas para dar sangue.

2- Poderão os trabalhadores ilidir a presunção referida no número anterior mediante a entrega de documento que demonstre a natureza imprevisível da falta, ou alegando os factos em que a imprevisibilidade assenta, devendo os serviços de recursos humanos da empresa, sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável, pedir os elementos ou esclarecimentos em falta às instituições ou serviços que os devam disponibilizar.

3- A presunção referida no número 1, alínea d) pode ser ilidida mediante a demonstração de ter o trabalhador sido chamado a doar sangue com carácter de urgência.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, os trabalhadores que pretendam ilidir as referidas presunções devem fazê-lo através de documento a apresentar logo que regressem ao trabalho, ou, não sendo tal possível, dentro dos 15 dias seguintes ao da falta.

CAPÍTULO III

Regras especiais relativas à comunicação e justificação de faltas

1- No caso de faltas justificadas imprevisíveis, entende-se que o trabalhador cumpre a obrigação de comunicação «*logo que possível*» se, no primeiro dia de ausência, pessoalmente ou por intermédio de terceiro, promover a entrega na empresa do documento de justificação, ou se, da mesma forma, entrar em contacto com o departamento de recursos humanos nesse mesmo dia, comunicando à empresa a razão da ausência e a duração da mesma.

2- No caso de não se verificar a observância do disposto no número anterior, entender-se-á ainda que o trabalhador comunicou a falta «*logo que possível*» se alegar e provar que, por facto que não lhe é imputável, só pôde fazer a comunicação no momento em que efetivamente a fez.

3- O documento comprovativo da razão da ausência deve ser apresentado pelo trabalhador logo após o ter obtido e até ao limite de 15 dias seguintes ao da comunicação da falta.

4- Não se verificando as situações previstas nos números precedentes, as faltas serão consideradas injustificadas até à efetiva comunicação e/ou justificação.

5- Os documentos de justificação de faltas entregues pelos trabalhadores deverão permitir determinar, com clareza:

- a) A razão da ausência, sem prejuízo das matérias abrangidas pelo sigilo médico;
- b) A duração previsível ou confirmada da mesma, sendo a falta de mais de 1 dia;
- c) No caso de falta de duração não superior a 1 dia, o tempo de permanência na consulta, hospital, tribunal, centro de saúde ou outro local em que o trabalhador compareça durante a sua ausência.

6- Todos os documentos relativos a atos médicos devem obrigatoriamente conter a vinheta respetiva.

7- Todas as declarações ou justificações emitidas por

quaisquer entidades devem ser sempre apresentadas em papel timbrado das mesmas e conterem o carimbo respetivo.

8- No caso de a documentação apresentada pelos trabalhadores não preencher alguma das condições previstas no número 5, competirá aos serviços de recursos humanos colaboração no sentido de obterem da entidade emissora documento que as reúna, ou que confirme junto dessa entidade as condições em falta sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável.

9- Quando da entrega do documento justificativo, o trabalhador, ou o terceiro que o entregar, assiná-lo-á, apondo a data da entrega, tendo direito a pedir, sempre que o entenda necessário, cópia do documento entregue, com menção data-da de que foi recebido pela entidade empregadora.

CAPÍTULO IV

Regras especiais relativas às dádivas de sangue

1- A empresa autorizará e remunerará as faltas dadas para doar sangue, pelo tempo correspondente à metade do período normal de trabalho diário em que a dádiva ocorra, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo logo que o trabalhador retome a sua atividade laboral.

2- A empresa autorizará e remunerará ainda as faltas dadas, por um período de até 2 horas, com o intuito de doar sangue, mas sem que a dádiva efetivamente ocorra por facto não imputável ao trabalhador, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo.

3- O disposto nos números precedentes aplicar-se-á ainda às situações em que o trabalhador não logre comunicar a falta com a antecedência aí referida pelas razões referidas no número 3 do capítulo II.

CAPÍTULO V

Regras especiais relativas à natureza inadiável e imprescindível das faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- São justificadas, por inadiáveis e imprescindíveis, as faltas dadas, até 15 dias por ano, relacionadas com a prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que o carácter imprescindível se verifique em relação a cada um dos dias ou período de ausência.

2- Aos 15 dias referidos no número anterior acresce um dia por cada filho, adotado ou enteado além do primeiro.

3- Para efeitos das faltas dadas com este fundamento, esclarece-se que apenas se incluem no conceito de agregado familiar o cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adotado ou enteado com mais de 10 anos de idade, que viva em comunhão de

mesa e habitação com o trabalhador, residindo no mesmo «número de polícia».

4- Para justificação das faltas referidas no número 1, deverão estar reunidas as seguintes condições cumulativas:

a) O trabalhador fazer prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) O trabalhador apresentar declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo, emitida pelos empregadores respetivos ou declaração de que estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) A pessoa assistida residir no mesmo número de polícia em que o trabalhador vive e constar da sua declaração anual relativa à composição do seu agregado familiar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Poderão ser incluídas pelo empregador no conceito de agregado familiar as situações em que um ascendente do trabalhador apenas durma noutro local que não o da residência do trabalhador, estando, quanto a tudo o mais, entregue aos seus cuidados e na sua dependência económica e desde que o referido ascendente conste da declaração anual dos trabalhadores a respeito do seu agregado familiar.

6- As faltas previstas nos números 1 a 5 precedentes não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, não determinando ainda perda de retribuição até ao limite de 15 dias por ano.

7- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, o trabalhador preencherá e assinará anualmente uma declaração relativa à constituição do seu agregado familiar e das pessoas a seu cargo, a qual constará de modelo preparado pela entidade empregadora e constituirá anexo do presente acordo.

8- Para além do limite máximo de 15 dias previsto nos números 1 a 6 do presente capítulo, as faltas não serão em caso algum remuneradas, sendo todavia justificadas nas situações previstas no número 2 do presente capítulo; acima do número de faltas que resulte da conjugação dos números 1 e 2 deste capítulo, as faltas serão injustificadas, salvo se a empresa as autorizar.

9- A empresa pode solicitar ao trabalhador que comprove os factos referidos na alínea c) do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, por meio de declaração emitida pela junta de freguesia.

CAPÍTULO VI

Outras situações especiais

1- Nos casos em que as trabalhadoras se encontram em situação de amamentação, deverá ser entregue à empresa, após o filho completar 1 ano de vida, documento comprovativo até ao dia 10 de cada mês, durante todo tempo em que a referida situação se mantiver.

2- Quando os trabalhadores beneficiem de regime de proteção de segurança social, mas não o requeiram, ou não recebam os benefícios ou prestações respetivos por facto não imputável à empresa, esta não remunerará as faltas respetivas.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

1- No prazo máximo de 10 dias após a aprovação do presente acordo, a entidade empregadora e o sindicato outorgante indicarão dois elementos para constituição da comissão paritária.

2- Compete à comissão paritária, constituída por estes 4 (quatro) elementos, interpretar e recomendar o cumprimento do acordo, e tentar ainda dirimir divergências que possam surgir na aplicação do mesmo, quaisquer que sejam os assuntos em questão, mesmo em temas de cariz disciplinar.

3- Para intervenção da comissão paritária bastará que o sindicato, em representação dos seus associados, ou a entidade empregadora, a ela recorram, comunicando a cada um dos seus membros a situação concreta que a comissão deverá analisar.

4- A comissão paritária reunirá, se necessário, uma vez por mês na sede da entidade empregadora, sendo as datas e horas das reuniões estabelecidas por acordo entre os seus membros.

5- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste acordo.

6- Caso não seja obtida a referida unanimidade, o (ou a) reclamante poderá socorrer-se das vias judiciais que entender.

7- A comissão paritária durará pelo período de um ano, a menos que os subscritores entendam que a sua atuação deve ser prorrogada.

Porto, 26 de março de 2015.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vítor Manuel Pinto Aguiar, presidente e mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Depositado em 27 de abril de 2015, a fl. 171 do livro n.º 11, com o n.º 45/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.
- 3, 4 e 5- *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 8.^a

Acesso

- 1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:
Paquetes: (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)
Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza: (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

Trabalhadores caixeiros:

- a) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor;)*
- b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a segundos-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

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

Profissionais de engenharia:

- a) a e) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Trabalhadores de escritório:

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

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

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

- 2 e 3- *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 18.^a

Retribuição

- 1 a 5- *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

- 6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 32,70 €.

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

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,45 €.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

- 1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 55,50 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

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

a) Refeição 14,75 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 35,50 €.

- 3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina 98 por cada quilómetro percorrido.

- 4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 300 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

- 5 e 6- *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

- 1 a 5- *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

- 6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato tem direito anual, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 22 dias úteis de férias.

- 7 a 12- *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

- 1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

- 2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,08 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

.....

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.ª e 2.ª) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.ª ou 2.ª, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

.....

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 148,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	994,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	884,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	820,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	768,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	720,00

7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	667,00
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	623,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	606,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	530,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	519,00
12	Praticante e pacote	519,00

Notas:

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

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 17 de março de 2015.

Pela GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2015, a fl. 171 do livro n.º

11, com o n.º 48/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra -
Alteração salarial**

Alteração salarial ao CCT para o Comércio e Distribuição de Produtos Farmacêuticos e/ou Veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR- Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT.

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/

ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e/ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais ou-torgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1 - Tabela salarial

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2015

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	<ul style="list-style-type: none">• Director de serviços	1 213,00
II	<ul style="list-style-type: none">• Chefe de serviços• Director técnico coordenador	1 018,00
III	<ul style="list-style-type: none">• Analista de sistemas• Director técnico• Técnico de contabilidade	903,00
IV	<ul style="list-style-type: none">• Chefe de secção• Encarregado-geral• Técnico especializado• Técnico de informática II• Tesoureiro	873,00

V	<ul style="list-style-type: none">• Delegado comercial• Encarregado• Secretário de direcção• Técnico administrativo II• Técnico de informática I• Técnico estagiário	786,00
VI	<ul style="list-style-type: none">• Técnico administrativo I• Técnico de manutenção e conservação• Caixa• Técnico de computador• Técnico de secretariado• Técnico de vendas	701,00
VII	<ul style="list-style-type: none">• Assistente administrativo II• Empregado serviços externos• Embalador-encarregado• Motorista de pesados• Operador de logística III	630,00
VIII	<ul style="list-style-type: none">• Assistente administrativo I• Motorista de ligeiros• Assistente de atendimento e apoio ao cliente II• Operador de logística II	571,00
IX	<ul style="list-style-type: none">• Assistente de atendimento e apoio ao cliente I• Ajudante de motorista• Distribuidor• Operador de logística I• Telefonista/Recepcionista	526,00
X	<ul style="list-style-type: none">• Assistente administrativo estagiário• Embalador de armazém (mais de 1 ano)• Operador de máquinas (mais de 1 ano)	521,00
XI	<ul style="list-style-type: none">• Auxiliar administrativo (mais de 1 ano)• Embalador de armazém (menos de 1 ano)• Operador de logística estagiário• Operador de máquinas (menos de 1 ano)	516,00
XII	<ul style="list-style-type: none">• Auxiliar administrativo (menos de 1 ano)• Servente de armazém• Trabalhador de limpeza	512,00
XIII	<ul style="list-style-type: none">• Praticante	(*)

(*) Valor a fixar de acordo com a RMMG (artigo 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

2 - Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2015

Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» _____ 12,60 €;
Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» _____ 54,90 €;
Cláusula 49.^a «Diuturnidades» _____ 5,50 €;
Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» _____ 6,15 €;
Cláusula 56.^a «Abono para falhas» _____ 36,40 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 2600 trabalhadores.

Lisboa, 16 de Abril de 2015.

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

Marta Félix dos Santos, mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 4 de maio de 2015, a fl. 171 do livro n.º 11, com o n.º 47/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outra e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2013, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional às empresas Douro Azul - Sociedade Marítimo - Turística, SA e Douro Azul Agência de Viagens e Turismo, SA, adiante designadas por empresa(s), e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 60.^a (Adesão individual ao contrato).

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 atividades marítimo-turísticas.

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e feriados

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

1.A- Os trabalhadores inseridos na tabela B do anexo III com a categoria profissional de motorista e que acompanham os cruzeiros dos navios hotel, têm direito ao descanso semanal mínimo previsto na lei.

2 a 5- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 48.^a

Suplemento de embarque

1 a 5- (*Mantêm a redação em vigor.*)

5- Os trabalhadores que exercem as funções de vigia terão direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 30 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas e engloba já a retribuição adicional eventualmente devida por trabalho noturno.

6- Os trabalhadores que exercem funções de motorista têm direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 20 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas. Se, nos termos do número 1.A da cláusula

la 28.^a, tiverem apenas direito ao descanso semanal mínimo previsto na lei, o suplemento salarial será, no mínimo, de 25 %.

7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 96.^a

Aumento mínimo

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 1,5 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duas empresas e quatrocentos e cinquenta trabalhadores.

Nota: As cláusulas e anexos que não são objeto da presente alteração mantêm a redação em vigor.

Porto, 25 de março de 2015.

Pela DouroAzul - Sociedade Marítimo-Turística, SA:

Pedro Manuel Moreira Almeida Rocha, na qualidade de administrador.

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pela DouroAzul - Agência de Viagens e Turismo, SA:

Pedro Manuel Moreira Almeida Rocha, na qualidade de administrador.

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de abril de 2015, a fl. 171 do livro n.º 11, com o n.º 44/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a Caima - Indústria de Celulose, SA, adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2- O AE aplica-se à empresa Caima - Indústria de Celulose, SA, com actividade de industrial de produção de pasta celulósica para papel e estabelecimentos em todo o território nacional.

3- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção, 192 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

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

4- No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária res-

ponder até trinta dias após a data da sua recepção.

7- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2- A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3- No acto de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

(Contratos a termo)

1- A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2- Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

(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 ou compensação.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

(Promoções e acessos)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

(Formação profissional)

1- A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2- Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3- A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

(Relações nominais e quadro de pessoal)

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;

j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrém a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

(Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;

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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;

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

e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

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

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

(Exercício da actividade sindical na empresa)

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

(Processo disciplinar)

1- Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2- Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

(Sanções disciplinares)

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

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

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

3- É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.^a

(Mudança de entidade patronal)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua 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 outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

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

4- O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 17.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3- A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2- Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.

3- É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4- As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2- A duração de trabalho normal em cada dia não poderá

exceder as dez horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6- Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

(Trabalho em regime de turnos)

1- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2- A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5- Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6- O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8- A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10- Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (5 equipas), quando em horário de apoio (8h00 às 16h00), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de euro: 5,35 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.

2- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3- Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4- Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de euro: 16,50 €.

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de euro: 5,50 €.

5- Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6- O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período

que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 24.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de euro: 9,70 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.^a

2- As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3- O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

10 de Junho;

15 de Agosto;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 29.^a

(Faltas justificadas)

1- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) 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, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastras, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

f) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

g) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;

i) Doença ou acidente do trabalhador;

j) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e j) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3- As faltas referidas nas alíneas d) e e) do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

(Consequências das faltas justificadas)

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

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea b) do número 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do número 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea f) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas h) e j) do número 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea i) do número 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

(Definição de retribuição)

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

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho noc-

turno, enquanto aquela e este forem devidos.

4- O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6- Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7- Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

(Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3- Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

(Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que RM representa a remuneração mensal e HS o número de ho-

ras normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2- Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do número 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.^a para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de turno)

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos - Euro: 245,00 € mensais;

b) Dois turnos rotativos - Euro: 95,00 € mensais.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no número 5 da cláusula 32.^a

3- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4- No caso de o impedimento se prolongar por período

superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5- Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6- Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7- Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a

(Trabalho fora do local habitual)

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a

(Abono por falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de euro: 24,70 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a

(Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

Salário/hora = (remuneração mensal x 12) / (média anual de horas de trabalho semanal x 52)

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

(Cantina - Subsídio de refeição)

1- A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2- Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de euro: 0,05 € no custo da refeição.

3- Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4- Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de euro: 5,90 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5- Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de euro: 5,90 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de euro: 5,90 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de euro: 5,90 €;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do número 4.

6- Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de euro: 5,90 €.

7- O subsídio de refeição a que se referem os números 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8- Nos casos do número 3 e parte final do número 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusivé, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2- No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança

social, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusivé, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

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

4- A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5- A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no número 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6- As subvenções previstas nos números 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7- O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8- Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

(Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho)

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

(Complemento de pensão por invalidez)

1- Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

(Protecção da maternidade e paternidade)

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

(Direitos especiais dos menores)

A admissão e os direitos especiais de menores, serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 48.^a

(Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 49.^a

(Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa)

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2- Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3- A resolução de qualquer situação do âmbito do número 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.^a

(Convenções revogadas)

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 51.^a

(Comissão paritária)

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5- Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7- A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8- As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 52.^a

(Disposição final)

1- Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no número 1 da cláusula 19.^a e no número 1 da cláusula 25.^a do AE, não é aplicável aos demais trabalhadores da Caima - Indústria de Celulose, SA.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2014, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	Euro: 1 328,00 €
Grupo II	Agente de métodos	Euro: 1 215,00 €
	Assistente de produção de pasta	
	Chefe de ensaios de laboratório	
	Desenhador projectista	
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de realização - civil	
	Encarregado de realização - instrumentos	
	Encarregado de realização - eléctrica	
	Encarregado de realização - mecânica	
	Encarregado de segurança	
	Preparador - programador	
	Secretária de administração/Direcção	
	Supervisor de turno de produção de energia	
	Supervisor de turno de produção de pasta	
	Técnico administrativo sénior	
Grupo III	Assistente de vendas	
	Secretária de direcção	

	Técnico administrativo	Euro: 1 099,00 €
	Técnico de informática	
	Tesoureiro	
Grupo IV	Técnico comercial	Euro: 983,00 €
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos	
	Técnico de apoio ao gabinete técnico	
	Técnico de compras e materiais	
	Técnico de instrumentos	
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior	Euro: 915,00 €
	Analista de ensaios	
	Assistente administrativo sénior	
	Comprador	
	Desenhador	
	Electromecânico de instrumentos sénior	
	Empregado dos serviços externos	
	Fiel de armazém/Controlador do armazém de pasta	
	Medidor	
	Motorista	
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior	
	Oficial de manutenção electricista sénior	
	Oficial de manutenção pedreiro sénior	
	Oficial de manutenção pintor sénior	
	Oficial de manutenção serralheiro sénior	
	Oficial de manutenção soldador sénior	
	Oficial de manutenção torneiro sénior	
	Operador coordenador	
	Operador de informática sénior	
	Operador de ETAR sénior	
	Operador de processo de produção de energia	
	Operador de sala de controlo	
Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico	Euro: 842,00 €
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Auxiliar de segurança	
	Condutor de equipamento de transporte sénior	
	Conferente sénior	
	Electromecânico de instrumentos	
	Ferramenteiro sénior	
	Oficial de manutenção carpinteiro	
	Oficial de manutenção electricista	
	Oficial de manutenção lubrificador	
	Oficial de manutenção pedreiro	
	Oficial de manutenção pintor	
	Oficial de manutenção serralheiro	
	Oficial de manutenção soldador	
	Oficial de manutenção torneiro	
	Operador de campo de produção de energia	
	Operador de campo de produção de pasta	

	Operador de ETAR	
	Operador de informática	
	Operador de processo da preparação de madeiras	
	Operador de processo de produção de pasta	
	Operador de recuperação	
	Técnico do controlo da qualidade	
	Telefonista recepcionista sénior	
Grupo VII	Condutor de equipamento de processo	Euro: 778,00 €
	Condutor de equipamento de transporte	
	Conferente	
	Contínuo	
	Ferramenteiro	
	Telefonista recepcionista	
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	Euro: 745,00 €
Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões)	Euro: 692,00 €
	Empregado dos serviços sociais	
	Praticante sénior (de todas as profissões)	
Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões)	Euro: 662,00 €
	Praticante (de todas as profissões)	

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de construção civil	Auxiliar não especializado sénior									x	
	Encarregado de realização - civil		x								
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					x					
	Oficial de manutenção carpinteiro						x				
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					x					
	Oficial de manutenção pedreiro						x				
	Oficial de manutenção pintor sénior					x					
	Oficial de manutenção pintor						x				
	Praticante sénior									x	
	Praticante										x
Trabalhadores de escritório	Assistente administrativo sénior					x					
	Assistente administrativo						x				
	Assistente de vendas			x							
	Auxiliar não especializado										x
	Contínuo							x			
	Empregado dos serviços externos					x					
	Empregado dos serviços sociais									x	
	Estagiário								x		
	Operador de informática sénior					x					
	Operador de informática						x				
	Secretária de administração/Direcção		x								

	Secretária de direcção			X							
	Técnico administrativo sénior		X								
	Técnico administrativo			X							
	Técnico comercial				X						
	Técnico de informática			X							
	Técnico superior	X									
	Telefonista-recepcionista sénior						X				
	Telefonista-recepcionista							X			
	Tesoureiro			X							
Trabalhadores de comércio	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Comprador					X					
	Conferente sénior						X				
	Conferente							X			
	Encarregado de armazém		X								
	Fiel de armazém/Controlador do armazém de pasta					X					
	Técnico de compras e materiais				X						
Electricistas	Aprendiz										X
	Encarregado de realização - eléctrica		X								
	Oficial de manutenção electricista sénior					X					
	Oficial de manutenção electricista						X				
	Operador de processo de produção de energia					X					
	Praticante sénior									X	
	Praticante										X
Trabalhadores químicos e de celulose	Analista de ensaios					X					
	Analista de laboratório						X				
	Assistente de produção de pasta		X								
Trabalhadores químicos e de celulose	Auxiliar de segurança						X				
	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Chefe de ensaios de laboratório		X								
	Condutor de equipamento de processo							X			
	Condutor de equipamento de transporte sénior						X				
	Condutor de equipamento de transporte							X			
	Encarregado de segurança		X								
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras		X								
	Medidor					X					
	Operador coordenador					X					
	Operador de campo de produção de pasta						X				
Trabalhadores químicos e de celulose	Operador de ETAR sénior					X					
	Operador de ETAR						X				
	Operador de processo de produção de pasta						X				
	Operador do processo da preparação de madeiras						X				
	Operador de recuperação						X				

	Operador de sala de controlo					X					
	Praticante sénior									X	
	Praticante										X
	Supervisor de turno de produção de pasta		X								
	Técnico de controlo da qualidade						X				
Trabalhadores metalúrgicos	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					X					
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						X				
	Agente de métodos		X								
	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Electromecânico de instrumentos sénior					X					
	Electromecânico de instrumentos						X				
	Encarregado de realização - instrumentos		X								
	Encarregado de realização - mecânica		X								
	Ferramenteiro sénior						X				
	Ferramenteiro							X			
	Oficial de manutenção lubrificador						X				
	Oficial de manutenção serralheiro sénior					X					
Trabalhadores metalúrgicos	Oficial de manutenção serralheiro						X				
	Oficial de manutenção soldador sénior					X					
	Oficial de manutenção soldador						X				
	Oficial de manutenção torneiro sénior					X					
	Oficial de manutenção torneiro						X				
	Preparador programador		X								
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos				X						
	Técnico de apoio ao gabinete técnico				X						
	Técnico de instrumentos				X						
Técnicos de desenho	Desenhador					X					
	Desenhador projectista		X								
Trabalhadores rodoviários	Motorista					X					
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia						X				
	Operador de processo de produção de energia					X					
	Supervisor de turno de produção de energia		X								

ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

Auxiliar não especializado sénior - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização-civil - É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior - É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo - É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas - É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado sénior - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo - É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos - É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos Serviços Sociais - É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior - É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador - recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador «on line». Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática - É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/Administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos ad-

quiridos 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 dos 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 unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial - Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática - É o operador de informática 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 informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista) - 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 de 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 definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações 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 cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior - É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista - É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador - É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior - É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente - É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel de armazém/Controlador de armazém de pasta - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de merca-

dorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como 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.

Técnico de compras e materiais - É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização-eléctrica - É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior - É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia - É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante sénior - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios - 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 de 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. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório - É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta - É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança - É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado sénior - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stocks» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de

segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior - É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte - É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador coordenador - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua ro-

tinhas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de

manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante sénior - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «performance»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado sénior - É o trabalhador que

tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenhamentos simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos - É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização - instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização - mecânica - É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro - É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrifica-

ção. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (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 outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil) - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (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; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico) - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior - 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; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior

e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stocks» e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e 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 desenhos, 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 levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

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 a 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.

Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional	
1. Quadros superiores	Técnico superior	
2. Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório	
	Secretária de administração/Direcção	
3. Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta	
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de realização - civil	
	Encarregado de realização - instrumentos	
	Encarregado de realização - eléctrica	
	Encarregado de realização - mecânica	
	Encarregado de segurança	
	Supervisor de turno de produção de energia	
	Supervisor de turno de produção de pasta	
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico	
	Agente de métodos	
	Analista de ensaios	
4. Profissionais altamente qualificados e qualificados	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Assistente de vendas	
	Comprador	
	Condutor de equipamento de transporte	
	Controlador do armazém de pasta	
	Desenhador	
	Desenhador projectista	
	Electromecânico de instrumentos	
	Motorista	
	Oficial de manutenção carpinteiro	
	Oficial de manutenção electricista	
		Oficial de manutenção lubrificador
		Oficial de manutenção pedreiro
		Oficial de manutenção pintor
		Oficial de manutenção serralheiro
		Oficial de manutenção soldador
		Oficial de manutenção torneiro
		Operador coordenador
		Operador de informática
		Operador de processo da preparação de madeiras
		Operador de processo de produção de energia
		Operador de processo de produção de pasta
		Operador de sala de controlo
		Preparador-programador
		Secretária de direcção
		Técnico administrativo
		Técnico comercial
		Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos
		Técnico de apoio ao gabinete técnico
		Técnico de compras e materiais
		Técnico de informática
		Técnico de instrumentos
		Técnico do controlo da qualidade
		Telefonista recepcionista
		Tesoureiro
5. Profissionais semiquualificados		Auxiliar de segurança
		Conferente
		Contínuo
		Empregado dos serviços externos
		Empregado dos serviços sociais
		Estagiários
		Ferramenteiro
		Medidor
		Operador de campo de produção de energia

	Operador de campo de produção de pasta
	Operador de ETAR
	Operador de recuperação
6. Profissionais não qualificados	Auxiliar não especializado

Pela Caima - Indústria de Celulose, SA:

Gualter Nunes Vasco, mandatário.

Luís Filipe Domingos Patornilho, mandatário.

Pelas organizações sindicais:

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, mandatário.

Fernando Manuel da Silva Pina, mandatário.

José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, mandatário.

Fernando Manuel da Silva Pina, mandatário.

José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.

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

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, mandatário.

Fernando Manuel da Silva Pina, mandatário.

José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, mandatário.

Fernando Manuel da Silva Pina, mandatário.

José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, mandatário.

Fernando Manuel da Silva Pina, mandatário.

José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.

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

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, mandatário.

Fernando Manuel da Silva Pina, mandatário.

José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Intersindical das indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa os seguintes sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energias e Actividades do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energias e Actividades do Centro Norte;

SITE-CRSA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energias e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energias e Actividades do Sul;

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

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 18 de Março de 2015.

O secretariado:

Manuel Diogo Bravo.

José Joaquim Franco Antunes.

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 23 de Março de 2015.

A direcção:

Maria de Fátima Marques Messias.

Pedro Miguel dos Santos Jorge.

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 20 de Março de 2015.

A direcção nacional da FESAHT:

Joaquim Pereira Pires.

Fernando Carlos Cerqueira Pinto.

Para os devidos efeitos, se declara que a FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

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

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

OFICIAISMAR - Sindicatos dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

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

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

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 24 de Março de 2015.

A direcção nacional:

José Manuel Rodrigues Oliveira.

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho.

Depositado em 29 de abril de 2015, a fl. 171 do livro n.º 11, com o n.º 46/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Morais Matias, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, números 19, de 22 de maio de 2013, 41, de 8 de novembro de 2013 e 20, de 29 de maio de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, SA, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 15 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

...

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2015 e serão revistas anualmente.

...

Cláusula 26.ª

Trabalho por turnos

...

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de 147,00 €.

...

8- Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de 147,00 € por cada um destes dias.

Cláusula 31.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

...

2- Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 4,25 € por dia.

...

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 - 1160,00 €

Encarregado geral

Grupo 1 - 1065,00 €

Motorista de pesados

Serralheiro mecânico de 1.^a

Serralheiro civil de 1.^a

Grupo 2 - 956,00 €

Controlador de fabrico

Distribuidor de tubo

Escriturário A

Pedreiro ou trolha

Grupo 3 - 807,00 €

Condutor de máquinas A

Escriturário B

Serralheiro mecânico de 2.^a

Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 4 - 798,00 €

Condutor de máquinas B

Serralheiro mecânico de 3.^a

Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 5 - 695,00 €

Alimentador de máquinas

Grupo 6 - 672,00 €

Praticante do 2.º ano

Servente

Grupo 7 - 660,00 €

Escolhedor-embalador de tubo de vidro

Praticante do 1.º ano

Marinha Grande, 27 de Março de 2015.

Morais Matias, SA:

Acácio Manuel de Carvalho Moraes Matias, na qualidade de administrador.

Luís Miguel Matias Alves, na qualidade de administrador.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cereâmica e Vidro:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Jesus Silva, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, números 19, de 22 de maio de 2013, 41, de 8 de novembro de 2013 e 20, de 29 de maio de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Moraes Matias, SA, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 15 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa (AE) entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2015 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do AE referida no número 1 pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

9- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

Cláusula 3.^a

Substituição do presente IRCT

1- O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2- Sempre que se verificarem, pelo menos, 3 alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A admissão de pessoal na empresa só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de praticante do 2.º ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional.

2- A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores também sem qualquer encargo para estes.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, em que constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar, licença sem vencimento, etc.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;

e) A empresa abonará ao trabalhador o salário por inteiro, devendo este reembolsá-la da importância recebida da companhia de seguros;

f) Ter e promover relações de trabalho correctas;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

j) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa, podendo contactar, sempre que possível, os trabalhadores individualmente;

k) No caso de a visita se verificar ao fim de semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;

l) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

m) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

n) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas, com o acordo do trabalhador, ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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 por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;

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

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

Coacção/Assédio

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- No caso de violação do disposto no número 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 16.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea c) da cláusula 12.^a, continuarão a ser pagos, tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) De 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago, na totalidade, pelo sindicato;

b) De 26 a 100 trabalhadores, a empresa pagará metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Com 101 ou mais trabalhadores, a empresa pagará a totalidade da retribuição.

2- Para efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

1- Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, actualizado a cada momento, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local, de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

1- Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será

aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

2- Os trabalhadores admitidos com contrato a termo para postos de trabalho efectivos, após o período de experiência considerado na convenção, serão integrados no quadro de pessoal permanente.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será o seguinte:

1 de Janeiro de 2000 - trinta e nove horas;

1 de Janeiro de 2001 - trinta e oito horas;

1 de Janeiro de 2003 - trinta e sete horas;

1 de Janeiro de 2003 - trinta e seis horas;

1 de Janeiro de 2004 - trinta e cinco horas,

distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- Todos os trabalhadores têm direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas, no decurso das vinte e quatro, horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 22.^a

Obrigatoriedade

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses e trabalhadora lactante, se tal for necessário para a sua saúde ou a da criança;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 23.^a

Limites

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 21.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 21.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 24.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na 1.^a hora, 75 % na 2.^a e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do número 1 da cláusula 23.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 32.^a, número 2, alínea a), quando ultrapasse as 20 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer a transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos, termos da alínea g) da cláusula 13.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, paga nos termos do número 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou de quatro a oito horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

8- O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Para além do disposto no número 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de doze horas quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5- O disposto nos números 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, sendo que o trabalho suplementar aos feriados só é considerado a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

Cláusula 26.^a

Trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal os trabalhadores mudam de turno.

2- Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, serem organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição. O tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de 147,00 €.

5- O subsídio de turno não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivarem perda de remuneração.

6- Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição. Neste caso, aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 24.^a e 25.^a

7- Os trabalhadores em regime de turnos que laborem em dia feriado têm direito a receber esse dia nos termos previstos na cláusula 24.^a, número 5.

8- Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de 147,00 € por cada um destes dias.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Retribuições mínimas

1-

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

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

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas anexas.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com esta, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal auferidos, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 29.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função, a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria.

4- Para aquisição da categoria superior não conta o tempo

em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5- A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente, a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio, desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 10 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no número 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 31.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar cantina que em regime de auto-serviço forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 4,25 €, por dia.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 32.^a

Deslocações - Pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 24.^a as fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

2- Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas, inclusive;

c) A ceia, sempre que esteja ao serviço em qual quer período entre as 0 horas e as 5 horas.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula consideram-se:

a) Período de almoço - entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar - entre as 19 horas e as 21 horas;

c) No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de 30 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 33.^a

Grandes deslocações no continente e regiões autónomas

1- Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas:

a) A um subsídio de 1 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 1;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 22.^a;

d) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

2- A um seguro de acidentes pessoais no valor de 27 365,50 € enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 34.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 36.^a

Feriados

1- São feriados:

a)

1 de Janeiro;

18 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.

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da ascensão ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval é considerada como dia de descanso (equiparado a feriado).

Cláusula 37.^a

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 25 dias úteis de férias.

2- No ano civil da admissão, e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro,

desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio serão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 26.^a, antes do início das férias, em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio igual ao total dos dias de férias a gozar.

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

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias, que gozem.

3- O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 39.^a

Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 40.^a

Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 41.^a

Sanções

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 37.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 42.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 43.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 44.^a

Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 45.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situa-

ções prevista nas alíneas do número 1 da cláusula 46.^a

3- As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 46.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante 2 dias consecutivos;

f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

g) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

h) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura, haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 46.^a-A

Regime de parentalidade - Licença

1- As ausências do pai (e da mãe) por ocasião do nascimento do filho, durante 3 dias, são consideradas licenças justificadas.

2- O prazo previsto no número anterior conta-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura, haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem do exercício de funções em associações sindicais, fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 48.^a

Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para

o trabalhador, salvo o disposto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 16.^a

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

CAPÍTULO VIII

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 49.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 50.^a

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*.

Cláusula 52.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 53.^a

Revogação por acordo das partes

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 54.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 55.^a

Despedimento promovido pela entidade empregadora

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 56.^a

Justa causa

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o

número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

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

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade do cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização, calculada nos termos do número 3 da cláusula 56.^a

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

I SECÇÃO

Igualdade e direitos da maternidade e da paternidade

Cláusula 59.^a

Maternidade e paternidade

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe e da licença parental inicial exclusiva do pai.

2- No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no número 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

3- A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar, pelo menos, 6 semanas de licença por maternidade.

4- Em caso de internamento hospitalar do progenitor que estiver a gozar a licença parental ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquele, pelo tempo de duração do internamento.

5- Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 60.^a

Licença parental

1- Por ocasião do nascimento do(a) filha(o), o pai tem direito a licença parental exclusiva de 5 dias a gozar de forma consecutiva imediatamente a seguir ao nascimento, e mais 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nos 30 dias seguintes ao nascimento.

2- Sem prejuízo do número anterior, o pai ou a mãe têm direito a licença parental ou a período remanescente da licença, em caso de:

a) incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença;

b) morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

c) decisão conjunta dos pais.

3- Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4- Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 61.^a

Assistência a filho/a

1- Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental, sem perda de retribuição, de 3 meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências, seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

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

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

5- O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

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

7- Em alternativa ao disposto no número 1, o pai e a mãe, podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8- O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 62.^a

Direitos específicos

1- Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;

b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;

c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2- O direito previsto na alínea a) do número anterior, aplica-se ao pai, desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no número 3 da cláusula 60.^a

3- A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4- Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 63.^a

Proibição de despedimento

1- A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2- A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, não pode opor-se à reintegração da trabalhadora.

II SECÇÃO

Trabalhadores menores

Cláusula 64.^a

Trabalho de menores

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

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurar desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com a empresa.

III SECÇÃO

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 65.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas, nos dias em que tenham aulas;

b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham provas de, exame final ou de frequência;

c) A um dia de dispensa, por cada disciplina, na véspera do exame, sem perda de retribuição.

2- São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar, no início do ano escolar, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos.

b) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 66.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- As empresas podem conceder aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

6- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

7- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

8- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

Cláusula 67.^a

Planos de formação

- 1- A empresa elabora anualmente planos de formação.
- 2- O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.
- 3- O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:
 - a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
 - b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
 - c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;
 - d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;
 - e) Às formações pós-básicas nos termos da cláusula 70.^a;
 - f) À permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.
- 4- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 15 horas certificadas em 2003.
- 5- Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação certificada em cada ano:

2004	20 horas
2005	30 horas
2006	35 horas

- 6- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 horas, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.
- 7- Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas.

Cláusula 68.^a

Formação de reconversão

- 1- A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:
 - a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
 - b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.
- 2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 69.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

- 1- As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória,

assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

- 2- O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 70.^a

Formação pós-básica

- 1- Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.
- 2- O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.
- 3- A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.
- 4- O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípios gerais

- 1- As empresas criarão e manterão serviços internos, responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 74.^a, afim de responder a todas as necessidades.
- 2- O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços, só é autorizado com o acordo da comissão sindical e na falta deste do sindicato.

Cláusula 72.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

- 1- Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do regulamento que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores.
- 2- Para o exercício das funções cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de 12 horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efectivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.
- 3- Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm

direito:

a) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;

e) Sem prejuízo do disposto nos números 1 a 3 deste artigo ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

- Admissão na empresa;
- Mudança de posto ou de funções;
- Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;
- Adopção de uma nova tecnologia.

4- Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

f) No recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

5- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 73.^a

Responsabilidade

As empresas que com negligência ou dolo não cumpram as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigados a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

Cláusula 74.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 75.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 76.^a, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 76.^a

Postos de trabalho isolados

1- Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 74.^a, a empresa, ouvidas as comissões referidas na mesma, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2- No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 77.^a

Equipamento individual

1- Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2- Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3- A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do

período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4- Nos termos do regulamento previsto na cláusula 74.^a, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 78.^a

Direito à formação profissional

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança Social

Cláusula 79.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde e medicina no trabalho

Cláusula 80.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa terá de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2- A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

3- Haverá uma comissão de higiene e segurança, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número 4 desta cláusula.

4- A comissão de higiene e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre

higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

5- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de higiene e segurança.

Cláusula 81.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de higiene e segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de higiene e segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 3 da cláusula 9.^a

CAPÍTULO XIV

Das comissões paritárias

Cláusula 82.^a

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 83.^a

Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente AE, caberá ainda à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

Cláusula 84.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 85.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 86.^a

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 87.^a

Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

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, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a

empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;

d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4- As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

Cláusula 88.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do número 1 alguma sanção sujeita a registo, nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 89.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

Cláusula 90.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional, e bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de

carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

ANEXO I

Carreiras profissionais

Conservação mecânica

Os trabalhadores classificados como oficial de 3.^a e 2.^a, ao fim de três anos de permanência no respectivo escalão, serão promovidos a oficial de 2.^a e 1.^a, respectivamente.

Administrativos

Os trabalhadores classificados como escriturário B, ao fim de três anos de permanência no escalão, serão reclassificados em escriturário A.

Produção

Condutor de máquinas

Os trabalhadores classificados como praticante, ao fim de dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a condutor de máquinas B, e estes, ao fim de três anos de permanência no escalão, serão promovidos a condutor de máquinas A.

ANEXO II

Descritivo de funções

Alimentador de máquinas - É o trabalhador que tem como função colocar numa ou mais máquinas certas quantidades de varas de tubo de vidro no alimentador automático das mesmas e que, depois das operações efectuadas pela referida máquina, as retira para local apropriado.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automáticas ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.); verifica a temperatura da mufla, prepara a máquina para fabricação; introduz ecrã na máquina e tinta no autoquebrável e no ecrã, examina periodicamente a impressão nos artigos fabricados; alimenta a máquina com tubos de vidro; conserta as quantidades nas caixas, confere medidas para que os produtos fabricados não ultrapassem as tolerâncias expressas na ficha técnica, examina o funcionamento dos maçaricos e vigia o funcionamento da máquina.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação sob a orientação do encarregado geral.

Distribuidor de tubo de vidro - É o trabalhador que tem como função a recepção, entrega (incluindo aos clientes) e registo de tubo de vidro entrado no armazém.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se houver.

Escolhedor-embalador de tubo de vidro - É o trabalhador

que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe seguimento apropriado. Tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Motorista de pesados - É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem excepção, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga.

Os veículos pesados e ligeiros, com distribuição, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Pedreiro ou trolha - É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodela nos potes.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, caldeiras, andaimes e similares para edifícios e outras obras.

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

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 - 1160,00 €

Encarregado geral

Grupo 1 - 1065,00 €

Motorista de pesados

Serralheiro mecânico de 1.^a

Serralheiro civil de 1.^a

Grupo 2 - 956,00 €

Controlador de fabrico

Distribuidor de tubo

Escriturário A

Pedreiro ou trolha

Grupo 3 - 807,00 €

Condutor de máquinas A
Escriturário B
Serralheiro mecânico de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 4 - 798,00 €

Condutor de máquinas B
Serralheiro mecânico de 3.^a
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 5 - 695,00 €

Alimentador de máquinas

Grupo 6 - 672,00 €

Praticante do 2.º ano
Servente

Grupo 7 - 660,00 €

Escolhedor-embalador de tubo de vidro
Praticante do 1.º ano

Marinha Grande, 27 de Março de 2015.

Morais Matias, SA:

Acácio Manuel de Carvalho Moraes Matias, na qualidade de administrador.

Luís Miguel Matias Alves, na qualidade de administrador.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cermâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Jesus Silva, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de abril de 2015, a fl. 170 do livro n.º 11, com o n.º 43/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2013 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2014.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no RIM - Registo Internacional da Madeira.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE 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 terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano civil imediato.

3 a 7- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 25.^a

Alimentação

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço - 3,60 €;

Almoço - 13,50 €;

Jantar - 13,50 €;

Ceia - 3,60 €.

a) a d) (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 27.^a

Deslocações para embarque/Desembarque e repatriamento

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 56,20 €.

4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 47 442,00.
5 e 6- (Mantêm a redação em vigor.)

ANEXO I

Enquadramento profissional - Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Praticante Eletricista Maquinista prático 1.ª classe Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VI	Maquinista prático 2.ª classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3.ª classe Marinheiro de 1.ª classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2.ª classe
IX	Estagiário

Nota - As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à convenção STCW de 1978.

Enquadramento profissional - Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel staff
B	Chefe de secção
C	Hotel staff de 1.ª
D	Hotel staff de 2.ª
E	Hotel staff praticante

ANEXO II

Tabelas salariais

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2015)

Tabela I - Navegação

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 325,00
II	2 114,00
III a)	1 900,00
b) c)	1 829,00
IV c)	1 200,00
V d) h) i)	947,00
VI d) e)	818,00
VII	784,00
VIII	723,00
IX i)	505,00

a) Corresponde à retribuição do imediato.
b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.
c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.
e) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV.
d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V.
h) Devido à suspensão das ajudas públicas à contratação de praticantes e à necessidade imperiosa de promover o embarque destes marítimos, até fevereiro de 2018 a retribuição dos praticantes filiados nos sindicatos outorgantes pode ser ajustada ao valor da remuneração mínima mensal garantida (RMMG).
i) Aos praticantes e estagiários pode ser aplicado o regime de retribuição previsto no artigo 275.º do Código do Trabalho.

Tabela II - Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais
A	1 416,00
B	852,00
C	744,00
D	662,00
E	562,00

ANEXO III

Descritivo de funções

.....
Estagiário - É a função desempenhada pelo trabalhador que complementa a sua formação profissional e se prepara para o exercício da profissão de marinheiro ou ajudante de maquinista, executando sob a orientação de marinheiro ou maquinista portador de cédula marítima válida, de acordo com o escalão respetivo, algumas das tarefas que caracterizam a função.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código

do Trabalho, declara-se que são potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e quarenta e sete trabalhadores.

Funchal, 20 de março de 2015.

Pel' A Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da}:

Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho, na qualidade de mandatário.

Pel' A Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

Sincomar - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

Sitemaq - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Smmcmm - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

Semm - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

José Manuel de Moraes Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de maio de 2015, a fl. 171 do livro n.º 11, com o n.º 49/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão - ANIPB e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2015.

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico administrativo

2.2- Técnicos da produção e outros

Encarregado geral

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado de secção - nível I

Encarregado de secção - nível II

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo - nível I

Assistente administrativo - nível II

Assistente comercial - nível I

Assistente comercial - nível II

4.2- Produção

Desenhador - nível I

Encarregado de secção - nível III

Medidor orçamentista - nível I

Operador de qualidade

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo - nível III

Assistente administrativo - nível IV

Assistente administrativo - nível V

Assistente administrativo - nível VI

5.2- Comércio

Assistente comercial - nível III

Assistente comercial - nível IV

Assistente comercial - nível V

5.3- Produção

Assistente fabril - nível I

Chefe de equipa

Condutor de aparelhos de elevação e transportes - nível I

Desenhador - nível II

Medidor orçamentista - nível II

Operador de manutenção - nível I

Operador fabril - nível I

5.4- Outros

Motorista de pesados

Motorista de ligeiros

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo - nível VII

Assistente administrativo - nível VIII

Trabalhador de limpeza

6.2- Produção

Assistente fabril - nível II

Auxiliar fabril

Condutor de aparelhos de elevação e transportes - nível II

Condutor de aparelhos de elevação e transportes - nível

III

Desenhador - nível III

Medidor orçamentista - nível III

Operador de manutenção - nível II

Operador de manutenção - nível III

Operador fabril - nível II

Operador fabril - nível III

Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outra e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2015.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefe pasteleiro

Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir

se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2015.

1- Quadros superiores

Especialista sénior

Especialista II

Especialista I

2- Quadros médios

2.2- Técnicos da produção e outros

TDG - Técnico/Técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas (residual)

TRS - Técnico/Técnica sénior

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

OSI - Operador/Operadora de sistemas informáticos (residual)

TNG - Técnico/Técnica de negócio de gestão

4.2- Produção

TEP - Técnico/Técnica de equipamento postal (residual)

4- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

OAN - Operador/Operadora administrativo/a e de apoio ao negócio

5.4- Outros

CRT - Carteiro/Carteira

MOT - Motorista (residual)

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

ESG - Empregado/Empregada de serviços gerais

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 27 de março de 2015, para mandato de quatro anos.

Direção

Efectivos:

Presidente - Euromadiport - Serviços de Gestão Comercial e Administrativa, SA, representado pelo Eng.º João Manuel Lança Vieira Lopes.

Vice-presidente - Sogenave-Sociedade Geral de Abastecimento à Navegação e Indústria Hoteleira, SA, representado pelo Dr. Carlos Alberto dos Santos Martins Moura.

Tesoureiro - Abel Narciso Jorge, SA, representado por José Augusto Bouça Jorge.

Vogal - Calheiros de Carvalho & Filhos, L.^{da}, representado por José António Lopes Calheiros de Carvalho.

Vogal - Vidis - Distribuição de Produtos Alimentares, L.^{da}, representado por José Lopes Coelho.

Suplentes:

1.º Suplente - Fernando Leite & C.^a, L.^{da}, representado por Albertina Teixeira Leite.

2.º Suplente - HENISA - Comércio de Produtos Alimentares, L.^{da}, representado pela Dr.^a Isabel Maria Teixeira Araújo.

GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2015, para mandato de três anos.

Presidente - AGROMAIS PLUS - Comércio e Serviços Agrícolas, SA, representada por Miguel Alexandre Marçal dos Reis.

Vice-presidente - UDIFAR II - Distribuição Farmacêutica, SA, representada por Diogo Miguel Parreira de Gouveia.

Vice-presidente - BORREGO LEONOR & IRMÃO, SA, representada por João Moncada Cordeiro.

Vice-presidente - UNIVETE - Técnica Pecuária Comércio Indústria, SA, representada por João Carlos de Almeida Baptista.

Vice-presidente - RNM - Produtos Químicos, L.^{da}, representada por Vêrter Augusto da Silva Gomes.

Vice-presidente - PESTOX - Controle e Defesa do Meio Ambiente, L.^{da}, representada por Domingos Virgílio Pombo Gouveia.

Vogal - CRIMOLARA - Produtos Químicos, SA, representada por José Corte-Real.

Vogal - AMBINORMA II - Serviços de Desinfestação e Proteção Ambiental, L.^{da}, representada por António Lula.

Suplente da 1.^a divisão - CALDEIRA & METELO, L.^{da}, representada por Metelo Nápoles.

Suplente da 2.^a divisão - J. SOBRAL & DIAS, L.^{da}, representada por José Joaquim Poinhos Sobral.

Suplente da 3.^a divisão - SAPEC AGRO, SA, representada por Jaqueline Mendes Rodrigues Telo.

Suplente da 4.^a divisão - IMCD Portugal - Produtos Químicos, L.^{da}, representada por Francisco Câmara Pestana Almeida Alves.

Suplente da 5.^a divisão - RENTOKIL INITIAL PORTUGAL - Serviços de Protecção Ambiental, L.^{da}, representada por Angelino Manuel Loureiro Pina.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Peso da Régua - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Vila Real), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Mondim de Basto, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de abril de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 15 de setembro de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Peso da Régua.

Morada: Praça do Município, 327, 5054-003 Peso da Régua.»

Câmara Municipal de Mondim de Basto - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Vila Real), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Mondim de Basto, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de abril de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 15 de setembro de 2015, realizar-

-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Mondim de Basto.

Morada: Largo Conde de Vila Real, 4880-236 Mondim de Basto.»

Câmara Municipal de Ribeira de Pena - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Ribeira de Pena, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de abril de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), que no dia 15 de setembro de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal de Ribeira de Pena, abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Ribeira de Pena.

Morada: Praça do Município, 4870-152 Ribeira de Pena.»

Câmara Municipal do Porto - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição

dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal do Porto, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de abril de 2015.

«Vimos, pela presente comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de julho de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal do Porto, abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal do Porto.

Morada: Praça General Humberto Delgado - 4049-001 Porto.»

Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de abril de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de

28 de janeiro), que no dia 15 de setembro de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião.

Morada: Rua dos Combatentes, 5030-447 Santa Marta de Penaguião.»

Câmara Municipal de Valpaços - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Vila Real), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Valpaços, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de abril de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), que no dia 15 de setembro de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal de Ribeira de Pena, abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Valpaços.

Morada: Largo do Jardim, 5430-479 Valpaços.»