

Boletim do Trabalho e Emprego

22

1.^a SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 13,61

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 69	N.º 22	P. 1481-1696	15-JUNHO-2002
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1483
Organizações do trabalho	1677
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária	1483
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros	1483
— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza	1484

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	1484
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. de Santarém e outra (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra	1504
— AE entre a SAPJU — Sociedade Agro-Pecuária, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	1505
— AE entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa	1517
— AE entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	1544
— AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	1569
— AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros	1603
— AE entre a Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A., e o Sind. dos Profissionais de Banca de Casinos e outros	1638

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Assoc. Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP 1677
- Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração — Rectificação 1685

II — Corpos gerentes:

- União dos Sind. do Dist. de Évora — USDE/CGTP-IN 1691

Associações patronais:

I — Estatutos:

- Assoc. Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor — Alteração 1693

II — Corpos gerentes:

- AICCOPN — Assoc. dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas 1693

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- Caixa Geral de Depósitos, S. A. 1694
- Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A. 1695
- Lisboa Gás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A. — Substituição 1695

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 2002.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.

As alterações do CCT entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2002, abrangem apenas as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2002, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e Outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2002, são tornadas extensivas no território do continente:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Fevereiro de 2002, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até cinco prestações mensais,

de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 24 de Maio de 2002. — Pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado do Trabalho.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração do CCT mencionado em título e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a referida alteração extensiva, no distrito de Braga:

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Abril de 2002.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua trans-

formação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e*

Emprego e é válido pelo período de 12 meses, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

I — Condições gerais de admissão:

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

- a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

II — Condições específicas de admissão:

- a) Trabalhadores fogueiros — reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;
- b) Trabalhadores motoristas — só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional;
- c) Trabalhadores metalúrgicos — praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas;
- d) Trabalhadores de refeitório:

- 1) Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;
- 2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;
- 3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios, a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do pre-

sente CCT, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;

- 4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

III — Admissão de trabalhadores:

1 — A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT.

2 — As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados, donde constem: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — Para os efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

4 — Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão.

5 — Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

3 — Durante o período experimental, os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 5.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

Cláusula 6.^a

Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterrupto

tamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 7.^a

Substituições temporárias

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante todo o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituído.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho, ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.

Cláusula 10.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O não cumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 11.^a

Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

- A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:
 - a) É obrigatória a existência de caixeiro-encomendado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;
 - b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedores ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspetor de vendas;
 - c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
 - d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro;

- B) Trabalhadores motoristas:

Todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista distribuidor;

C) Trabalhadores metalúrgicos:

O número de praticantes não poderá exceder 50% do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

Cláusula 12.^a

Acessos

I — Normas genéricas:

1 — Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

II — Normas específicas:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- 1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
- 2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;
- 3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;
- 4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

B) Trabalhadores electricistas:

- 1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;
- 2):
 - a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período;
 - b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo

a categoria de pré-oficial do primeiro período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

- 1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.^a ao fim de dois anos;
- 2) Os profissionais metalúrgicos de 3.^a classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;
- 3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

- 1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;
- 2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

Cláusula 13.^a

Contratos de trabalho a prazo

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja a termo certo.

2 — O contrato caduca no termo do prazo acordado, desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

3 — A caducidade do contrato, nos termos do número anterior, não confere direito a qualquer indemnização.

4 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

6 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com o aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.º 6, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

9 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

10 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional, remuneração do trabalhador, local de prestação de trabalho, data do início e prazo do contrato.

11 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao tra-

balhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 15.^a

Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas

dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio do trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde conste o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;
- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato, nos termos da lei e deste contrato;
- i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;
- j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais e oito horas diárias, sem prejuízo de horário de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso complementar, a entidade patronal poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso complementar, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes ou noutros dias.

5 — A alteração constante do número anterior terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso complementar, nos termos do n.º 4 da presente cláusula, auferirá uma remuneração acrescida de 75 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7 — Sempre que a alteração do dia de descanso complementar ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de descanso de dez minutos para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

9 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

Cláusula 18.^a-A

Horário especial

1 — Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada da empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

2 — Para os efeitos do número anterior, as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

3 — O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho nocturno previsto neste CCT.

4 — Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

2 — À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 39.^a

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

Cláusula 20.^a

Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Além do horário fixo referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 24.^a, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 21.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação de trabalho extraordinário fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho no dia de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

7 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Só é permitida a prestação de trabalho nocturno nos termos e com os condicionamentos previstos para a prestação de trabalho extraordinário, salvo no regime de trabalho por turnos.

3 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

Cláusula 24.^a

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho, no qual serão registados:

- a) Todos os períodos de trabalho diários, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 20.^a;
- b) Trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de € 1,25.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

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

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — 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 26.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — No prazo máximo de 60 dias após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 27.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 28.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 29.^a

Princípio geral

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

Cláusula 30.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito a indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por prejuízos sérios entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 31.^a

Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou

parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito da retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

Cláusula 32.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 15,80.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 34.^a

Cálculo da retribuição

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

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

Cláusula 35.^a

Salário igual para trabalho igual

Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profes-

sional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual salário igual.

Cláusula 36.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 15,80 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data de ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data de vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 38.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- 50 % na primeira hora, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- 75 % nas horas ou fracções subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho extraordinário.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal — 13.º mês

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 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um sub-

sídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2.

Cláusula 41.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a) :

Pequeno-almoço — € 2,50;
Diária completa — € 32,50;
Almoço ou jantar — € 10,50;
Dormida com pequeno-almoço — € 19;
Ceia — € 5,50;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de 1l de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 41.^a-A

Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exercam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 20 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

Cláusula 42.^a

Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula anterior e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e

30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

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

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 44.^a

Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números de beneficiários da previdência dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, extraordinário e em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o líquido a pagar.

Cláusula 45.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas extraordinárias ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 46.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio,

Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

4 — 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.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 47.^a

Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

Duração do período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — O período de férias acima referido é fixado em 23 dias úteis desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores rece-

beriam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes ao seu início.

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

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo 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.

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

Cláusula 50.^a

Irrenunciabilidade das férias

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

Cláusula 51.^a

Fixação da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical, ou intersindicatos, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 52.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem

esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 53.^a

Gozo seguido das férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 54.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 55.^a

Impedimento do período de férias

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

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

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 56.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de

férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 57.^a

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 58.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

Cláusula 59.^a

Definição de falta

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

Cláusula 60.^a

Tipos e justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea *a*) do n.º 9 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 61.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou de pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;
- c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que

vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;

- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) Nascimento de filho, durante dois dias consecutivos;
- i) Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- j) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superior a 10%.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 62.^a

Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 64.^a

Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 61.^a, quando não se prove

a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da previdência ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controle por parte da empresa.

Cláusula 65.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior, fica obrigada caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

Cláusula 66.^a

Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

Cláusula 67.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso

do trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 68.^a

Rescisão por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 69.^a

Caducidade do contrato

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

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 70.^a

Rescisão com justa causa

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

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de recepção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

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

Cláusula 71.^a

Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua

gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal 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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da 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.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas b) e i) do número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

Cláusula 72.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

1 — Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 92.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Cláusula 73.^a

Denúncia unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de um mês.

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

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

Cláusula 74.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, 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 adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer fixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 75.^a

Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

Cláusula 76.^a

Retribuições devidas

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea a) do n.º 3 da cláusula 71.^a e na cláusula 73.^a, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção de trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 77.^a

Direitos na maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos trabalhadores na situação de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, e 142/99, de 31 de Agosto, e legislação complementar, nomeadamente os direitos indicados nos números seguintes:

- 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 ou posições 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 uma licença de 120 dias consecutivos, devendo 90 ser gozados imediatamente após o parto e os restantes 30 deverão ser gozados seguidos ou interpoladamente durante o período da gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitação pago pela previdência;

- c) Dois períodos de meia hora, ou um de uma hora, por dia, sem perda de retribuição, para efeitos de aleitação, durante oito meses após o parto, salvo quando as empresas possuírem creche para os filhos das trabalhadoras, reduzindo-se, neste caso, ao tempo efectivamente necessário;
- d) Dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês com ou sem retribuição;
- e) Direito a faltar quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto sem prejuízo da retribuição, até um dia por mês;
- f) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula, do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e da legislação complementar.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

Cláusula 79.^a

Inspecções médicas

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

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

Cláusula 80.^a

Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 81.^a

Redução da capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

SECÇÃO IV

Trabalhadores estudantes

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

Aplica-se o disposto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

CAPÍTULO IX

Previdência e regalias sociais

Cláusula 83.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuem para a Previdência, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 84.^a

Refeitórios

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

Cláusula 85.^a

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,40 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

Cláusula 86.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 87.^a

Boletim de sanidade

O trabalhador terá direito ao pagamento do tempo de trabalho perdido e das despesas de deslocação gastas na obtenção ou na revalidação do boletim de sanidade, desde que actue de forma pronta e diligente.

Cláusula 88.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão os seus trabalhadores em boas condições de higiene e deverão equipar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais vigentes sobre a matéria, nomeadamente o previsto nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março, nomeadamente:

- a) A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário;
- b) Os trabalhadores que, por motivos de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 89.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 90.^a

Responsabilidades das empresas

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimentos disciplinares

Cláusula 91.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;
- b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 92.^a

Processo disciplinar

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

- a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de cada registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a fixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão,

que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

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

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 93.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 93.^a

Sanções disciplinares

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder, por cada infracção, 5 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

Cláusula 94.^a

Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 95.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao Sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

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 um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 96.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito

adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

Cláusula 97.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 98.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 99.^a

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Julho de 2002.

Cláusula 100.^a

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

Cláusula 101.^a

Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local de reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória, quarenta e oito horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respectivas

A) Encarregados

Encarregado do matadouro. — É o profissional que, sob a orientação directa da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

B) Fogueiros

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Fogueiro. — É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

C) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém

Apontador. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, de tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro-encarregado/chefe de secção. — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica, determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

Encarregado de expedição. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Expedidor. — É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-ajudantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

D) Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

E) Motoristas

Ajudante de motorista-distribuidor. — É o profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

F) Trabalhadores da construção civil

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

Servente de pedreiro. — É o trabalhador que, sob a orientação do pedreiro, colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos

Ajudante de mecânico de automóveis. — É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro mecânico. — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

I) Trabalhadores em carnes

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

Aproveitador de subprodutos. — É o trabalhador que, nas empresas com transformação de subprodutos, recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas de farinha.

Manipulador. — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respectivo local de trabalho.

Pendurador. — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas, pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e pro-

cede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

Praticante. — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

Trabalhador da apanha. — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha das aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação. — É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza

Servente de limpeza. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

K) Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.^a sempre que manipulem aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

ANEXO II

Tabela salarial

Enquadramento e remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado de matadouro	533
II	Caixeiro, encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição	475
	Encarregado de manutenção	
	Inspector de vendas	
III	Motorista de pesados	459,50
IV	Aproveitador de subprodutos	425,50
	Caixeiro de praça	
	Caixeiro-viajante	
	Caixeiro de 1. ^a	
	Fogoeiro	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial electricista	
	Pendurador	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Ajudante de motorista-distribuidor	
	Apontador	
	Caixeiro de 2. ^a	
	Expedidor	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
V	Mecânico de automóveis de 2. ^a	389
	Pedreiro	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Telefonista de 1. ^a	
VI	Arrumador-carregador/câmaras frigoríficas Manipulador	376,50
	Telefonista de 2. ^a	
VII	Caixeiro de 3. ^a	365,50
	Empregado de refeitório	
	Guarda	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	
	Pré-oficial electricista do 2. ^o período	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Servente de pedreiro	
VIII	Ajudante de fogoeiro	354
	Ajudante de mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	
	Pré-oficial electricista do 1. ^o período	
	Trabalhador da apanha	
IX	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	349
	Praticante	
	Servente de limpeza	

Lisboa, 6 de Março de 2002.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 10 de Maio de 2002.

Depositado em 3 de Junho de 2002, a fl. 167 do livro n.º 9, com o registo n.º 137/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. de Santarém e outra (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Alterações ao clausulado

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de € 5,1 por dia de trabalho efectivo.

2 — Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, de um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3 — Quando o trabalhador falte justificadamente, nos termos da lei, por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem nove horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

CAPÍTULO II

Tabela salarial

Remunerações mínimas

Nível	Salário (euros)
I	747,90
II	677,70
III	628,20
IV	597,30
V	562,20
VI	542,10
VII	(a) 524
VIII	502,10
IX	431,50
X	355,90
XI	348
XII	326,50
XIII	280,10

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

Nota. — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem remuneração mais elevada.

CAPÍTULO IV

Produção de efeitos

A tabela salarial e o subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro do corrente ano.

Porto, 25 de Março de 2002.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESETE — Deferação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçados e Peles de Portugal:
António de Jesus Marques.

Declaração

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

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

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

Entrado em 28 de Maio de 2002.

Depositado em 3 de Junho de 2002, a fl. 167 do livro n.º 9, com o n.º 136/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a SAPJU — Sociedade Agro-Pecuária, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a SAPJU — Sociedade Agro-Pecuária, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 24 meses.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002 e serão revistas anualmente.

3 — Este AE considera-se sucessivamente renovado desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — O presente AE só poderá ser denunciado decorridos 10 meses sobre a última revisão.

2 — A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita referente à matéria que se pretende seja revista.

3 — A contraproposta, igualmente escrita, deve ser enviada nos 45 dias subsequentes à recepção da proposta.

4 — Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos 15 dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- c) Aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — São requisitos especiais de admissão os que, em cada caso, forem fixados para o respectivo processo de recrutamento.

3 — A escolaridade mínima obrigatória ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas nos seguintes casos:

- a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da SAPJU;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de quaisquer das profissões previstas neste AE.

4 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço da empresa e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 5.^a

Admissão para substituição

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

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

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

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem

vagas, ser-lhe-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais e níveis de remuneração

1 — Os profissionais abrangidos por este AE serão classificados pela empresa, de harmonia com as funções que desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I deste AE.

2 — É vedado à empresa atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste AE.

3 — As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica o presente AE são distribuídas, nos termos do anexo I, em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

Cláusula 7.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a promoção de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2 — Os trabalhadores ascenderão à categoria superior no âmbito da mesma, ou em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada pelo anexo II.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — O período experimental nos contratos sem termo tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para os trabalhadores situados nos níveis 1 a 6 da tabela salarial;
- b) 180 dias para os trabalhadores situados nos níveis 7 a 11 da tabela salarial;
- c) 240 dias para os trabalhadores situados nos níveis 12 a 20 da tabela salarial.

2 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo tratando-se de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a este limite, casos em que será de 15 dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato.

4 — As partes podem prescindir do período experimental, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de segurança social e outros a estes inerentes.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) 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 ou negócios;
- f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei, ou quando, precedendo autorização do IDICT, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no disposto nas cláusulas 14.^a e 15.^a do presente AE;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização prevista na lei e no presente AE.

Cláusula 13.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

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

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Nos termos do número anterior, quando os serviços desempenhados correspondam a substituição de outro trabalhador de categoria superior por mais de 10 dias úteis, o substituto receberá a retribuição equivalente ao exercício da categoria daquele no período que durar a substituição e desde o seu início.

4 — Com ressalva do disposto no número anterior, quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 14.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades permanentes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo IDICT, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

Cláusula 15.^a

Quadro de pessoal

A empresa obriga-se a, anualmente, remeter cópia do quadro de pessoal ao Sindicato, bem como tê-lo afixado em local próprio e visível.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

Cláusula 17.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício da actividade sindical e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 18.^a

Local de trabalho e transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho:

- a) Matadouro industrial — a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área atribuída ao estabelecimento a que seja adstrito;
- b) Explorações agro-pecuárias — todas as explorações agro-pecuárias.

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

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

- a) O transporte desde o local habitual de trabalho, ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou
- b) Um subsídio de 25 % do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido em viatura própria.

2 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

- a) 25 % do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,50;

Almoço ou jantar — € 6,50;

Ceia — € 3,50;

Alojamento com pequeno-almoço — € 24,50.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e sete horas e meia de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a

uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Horário especial de trabalho

1 — Salvo quanto aos trabalhadores de serviço administrativo, a empresa poderá instituir um regime de duração normal definida em termos médios, podendo, neste caso, o período normal de trabalho diário ser alargado em duas horas de segunda-feira a sexta-feira ou até quatro horas ao sábado, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal prevista no número anterior será calculada por referência a um período de quatro meses em cada ano civil e poderá ser utilizado por uma só vez ou em duas, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

3 — Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, nos mesmos termos ou ainda em aumento do período de férias de cada trabalhador.

4 — A utilização por parte da empresa do disposto nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula implica o cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, com a redacção dada pela Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, nomeadamente:

- a) Prioridade pelas exigências de prestação da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Informar e consultar previamente o sindicato outorgante do presente AE, com duas semanas de antecedência, no mínimo;
- c) Programar a alteração com pelo menos duas semanas de antecedência;
- d) Comunicar ao IDICT a alteração com pelo menos oito dias de antecedência relativamente à data da sua entrada em vigor;
- e) Afixar na empresa, em lugar apropriado e visível, os mapas de horário de trabalho, com a indicação do início, termo e intervalo, antes da sua entrada em vigor;
- f) Não alterar unilateralmente os horários de trabalho acordados individualmente;
- g) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de terá sempre em conta esse facto;
- h) As despesas que directa e comprovadamente resultem das alterações constantes dos n.ºs 1 e 2 conferem ao trabalhador o direito ao seu reembolso por parte da empresa.

5 — Não estão sujeitos ao disposto nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula os trabalhadores deficientes, os menores e as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

6 — Durante o período previsto no n.º 2, a empresa só poderá recorrer à prestação de trabalho suplementar por motivos de força maior ou quando se torne indis-

pensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

Cláusula 21.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário serão dirigidos ao IDICT e terão de ser acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à retribuição especial igual a 20 % da retribuição mensal.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Não poderão prestar trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que as necessidades do serviço o determinem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.^a deste AE.

4 — Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Para os trabalhadores adstritos à expedição e distribuição, o dia de descanso semanal complementar poderá ser qualquer outro dia da semana, mediante acordo escrito com o trabalhador.

3 — Os trabalhadores cujo dia de descanso complementar não seja o sábado terão um acréscimo de 15 % sobre o salário base, enquanto essa situação se mantiver.

Cláusula 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local na Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios serão ainda observados:

O feriado do concelho do local de trabalho;
A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos na presente cláusula poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Férias

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

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

3 — O período anual de férias dos trabalhadores sem contrato a termo é no mínimo de 22 dias úteis.

4 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior:

- a) Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a oito dias úteis de férias;
- b) Quando a admissão ocorra no 2.º semestre, o direito a férias só se vence após seis meses completos de serviço efectivo.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador até 31 de Março de cada ano.

a) Na falta de acordo, a marcação do período de férias cabe à entidade patronal nos termos previstos na lei.

b) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal deverá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 28.^a

Definição de falta

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

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

3 — O sumário da ausência a que se refere o número anterior prescreve no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

Cláusula 29.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova, por escrito, dos factos invocados para a sua justificação e comunique as ausências, quando previsíveis, com a antecedência de cinco dias ou, quando não previstas, logo que possível:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do conjugue, parente ou afins, nos termos seguintes:

Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta;

Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em orga-

- nismos sindicais, comissões sindicais e intersindicais, comissões de higiene e segurança, comissões de trabalhadores, segurança social, associações de pais e encarregados de educação e autarquias, dentro dos créditos previstos na lei;
- d) Cumprimento de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;
 - e) Doação de sangue, durante todo o dia, nunca mais de uma vez por trimestre;
 - f) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico assistente, sempre que não possam realizar-se fora do horário normal de trabalho e até duas vezes por mês e só durante o tempo necessário;
 - g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, assistência inadiável a membros do agregado familiar nos termos da lei ou cumprimento de obrigações legais.

3 — Em todos os casos previstos no número anterior a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

4 — São ainda consideradas faltas justificadas as prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 30.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição ou período de férias ou quaisquer outras regalias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

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

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período de um ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 31.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal, mediante requerimento apresentado por escrito pelo trabalhador, poderá conceder-lhe licenças sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém direito ao lugar.

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

6 — A empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na lei para o contrato a termo.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 32.^a

Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as que constam no anexo III.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste AE.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste AE.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente AE, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

Cláusula 33.^a

Remuneração horária

O valor da remuneração horária é determinado pelo valor da seguinte forma:

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

sendo *Rm* o valor da remuneração mensal e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 34.^a

Remuneração dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente mais elevada.

Cláusula 35.^a

Substituições temporárias

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superiores e funções diferentes passará a receber a remuneração correspondente à da categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

Cláusula 36.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da remuneração normal na primeira hora;
- b) 75 % da remuneração normal nas horas ou frações subseqüentes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com um acréscimo mínimo de 100 % da remuneração normal.

Cláusula 37.^a

Subsídio de turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turno confere o direito aos seguintes complementos de remuneração, calculados com base na remuneração mensal normal:

- a) 20 % em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

2 — O complemento de remuneração previsto no número anterior inclui o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 38.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 39.^a

Remuneração durante as férias — Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa remuneração.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da remuneração mensal.

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

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

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

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional aos números de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a receber, após o decurso de um período de três anos de efectivo serviço na empresa e na mesma categoria, uma diuturnidade de € 13,50, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A antiguidade, para efeitos do disposto no número anterior, conta-se a partir de 1 de Janeiro de 2000.

Cláusula 42.^a

Subsídio de refeição

1 — A empresa atribuirá a cada trabalhador abrangido pelo presente AE um subsídio de refeição de € 4 por cada dia de trabalho efectivamente prestado ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2 — A empresa poderá passar do regime de fornecimento de refeição ao regime de atribuição de subsídio e vice-versa, desde que ouvido o Sindicato outorgante do presente AE.

3 — Têm direito a receber o subsídio previsto no n.º 1 da presente cláusula os seguintes trabalhadores:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no n.º 1 desta cláusula, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho;
- b) Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 20.^a deste AE que aos sábados prestem serviço.

4 — Não haverá direito ao recebimento do subsídio de refeição estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 18.^a do presente AE.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções efectivas de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 3 % da sua remuneração mensal.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto, na proporção do tempo da substituição.

Cláusula 44.^a

Prémios

A empresa poderá, para além das remunerações previstas no presente AE, atribuir prémios de produtividade, assiduidade e outros, os quais ficarão regulamentados em regulamento especial a acordar previamente com o Sindicato outorgante deste AE, o qual será remetido para depósito ao IDICT e afixado na empresa em local próprios e visível.

CAPÍTULO IX

Disposições regulamentadas pela lei geral

Cláusula 45.^a

Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Contratos a termo;
- b) Cessação do contrato de trabalho;
- c) Disciplina;
- d) Protecção da maternidade e paternidade;
- e) Protecção de menores;
- f) Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- g) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- h) Formação profissional;
- i) Actividade sindical.

CAPÍTULO X

Relações entre as partes outorgantes do presente AE

Cláusula 46.^a

Comissão paritária

1 — No prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente AE será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos em representação da SAPJU e dois em representação do SETAA, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do número anterior, cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, para que no prazo máximo de 45 dias após a publicação do presente AE se possa enviar ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a constituição da referida comissão paritária.

3 — A comissão elaborará no prazo máximo de 60 dias o seu próprio regulamento de funcionamento.

4 — A comissão funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária, nomeadamente:

- a) Interpretar as cláusulas do presente AE;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente AE;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- e) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente AE;
- f) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões da comissão.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 47.^a

Reclassificação profissional

1 — A SAPJU deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I do presente AE.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da empresa; no caso de reclamação, a empresa deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o SETAA, que tem igual prazo para se pronunciar.

Cláusula 48.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer diminuição de remuneração ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na SAPJU à data da entrada em vigor do presente AE.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente AE.

Cláusula 49.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis aos trabalhadores ao serviço da SAPJU, que ficam integralmente revogados.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

1 — Quadros e técnicos

Director de serviços. — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da empresa e na esfera da sua responsabilidade, colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica, tem como órgãos subalternos todos os demais dentro do seu pelouro.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas participe. Pode também ser encarregado de coordenar secções ou sectores directamente ligados aos membros do órgão de gestão, bem como de assumir a execução de projectos específicos e de estabelecer a ligação entre aqueles membros e os directores de serviços e outros quadros técnicos.

Chefe de departamento. — É o trabalhador a quem compete prever, organizar, dirigir e controlar, sob orientação superior, um departamento da empresa; executa, na esfera da sua competência e no âmbito do departamento que chefia, as tarefas fundamentais emanadas do nível hierárquico imediatamente superior; coordena as chefias que lhe são dependentes.

Chefe de secção. — É o trabalhador da área administrativa a quem compete coordenar, dirigir e controlar um grupo de trabalhadores que exerçam a sua actividade numa secção; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente da secção que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica, controla e corrige os processos e os trabalhos realizados.

Chefe de sector. — É o trabalhador da área administrativa a quem compete coordenar, dirigir e controlar um grupo de trabalhadores que exerçam a sua actividade num sector; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente do sector que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica, controla e corrige os processos e os trabalhos realizados.

Técnico. — É o trabalhador que desempenha de modo efectivo funções de natureza técnica que não se enquadram em qualquer das categorias ou funções definidas neste AE e para as quais sejam necessários conhecimentos técnicos especializados e adequados ao exercício das funções que lhe estão atribuídas.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade,

coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade de empresas do grupo A perante a Direcção-Geral dos Impostos. Neste caso terá de possuir obrigatoriamente o título de técnico de contas.

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

2 — Serviços administrativos e auxiliares

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classificando-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, à distribuição e à regularização das compras e das vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos à admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva dados estatísticos; anota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório e com computadores. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários e outros afins.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado directo dos membros do órgão de gestão ou de um director de serviços. Entre outras, compete-lhe as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de reuniões de trabalho, contratos, escrituras e outros trabalhos análogos; estenografar e dactilografar ou processar por via informática relatórios, cartas e outros textos; proceder ao arquivo de toda de toda a documentação.

Recepcionista-telefonista. — É o trabalhador que predominantemente tem por tarefas o atendimento e encaminhamento do pessoal exterior, as ligações telefónicas, o registo, arquivo e expedição de correspondência, executando também trabalhos de dactilografia.

Caixa. — É o trabalhador que tem como função exclusiva o serviço de recebimento e pagamento e a guarda de documentos e valores.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de pessoas, mercadorias, veículos e materiais. Desempenha ainda tarefas inerentes à recepção de gado entrado fora de horas e ao controlo e vigilância dos equipamentos activos; atende pessoas e telefonemas fora de horas normais de serviço e providencia o necessário a situações de emergência, designadamente as medidas para abates de urgência, conforme instruções que lhe forem determinadas.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, no interior e no exterior da empresa, estampilha, endereça e entrega correspondência e procede a outros serviços análogos, podendo, além disso, executar o serviço de reprodução de documentos por fotocopiadora e duplicador.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que faz as limpezas das áreas que lhe estão afectas, podendo ainda intervir em várias tarefas indiferenciadas, nomeadamente na lavandaria, refeitório e bar, e faz recados no interior e exterior da empresa e outros serviços análogos.

3 — Trabalhadores de produção — Matadouro

Chefe de equipa. — É o trabalhador que sob a responsabilidade de um chefe de secção ou outro quadro ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

Magarefe. — É o trabalhador a quem compete executar as tarefas de recepção e encaminhamento de gado, abate e preparação de carcaças e respectivo 5.º quadro, podendo também industrializar os diferentes subprodutos e despojos, bem como executar tarefas de desossa e corte, de pesagem, identificação e embalagem de produtos cárneos e arrumação, carga ou descarga de matérias-primas e produtos; procede ainda ao registo manual ou informático de todos os dados, desde a recepção de gado até à classificação de carcaças, podendo ainda auxiliar o inspector sanitário; compete-lhe ainda proceder às limpezas e desinfecções dos respectivos utensílios e equipamentos e da área de trabalho.

Operador de subprodutos. — É o trabalhador que controla o processamento industrial dos subprodutos, que envolve a selecção de matéria-prima, o carregamento, a digestão, a separação de gorduras, a farinação e a respectiva armazenagem e garante as condições ambientais adequadas; compete-lhe ainda proceder às limpezas e desinfecções dos respectivos utensílios e equipamentos e da área de trabalho.

Abegão. — É o trabalhador que procede à recepção do gado e ao controlo da diversa documentação que o acompanha e faz a marcação e encaminhamento e registo, informático ou não, dos animais para abate, competindo-lhe ainda as limpezas e desinfecções do local de trabalho; pode ainda executar, no estabelecimento, trabalhos de condução e organização física de carga e descarga, arrumação e movimentação dos produtos e mercadorias nos armazéns frigoríficos ou não.

Cortador-salsicheiro. — É o trabalhador a quem compete desossar, cortar, pesar e embalar produtos cárneos, fabricar e conservar produtos de salsicharia, desenvolvendo todas as operações necessárias ao seu fabrico, desde a arrumação de matérias-primas e produtos até à embalagem e pesagem dos mesmos, podendo também proceder à execução de tarefas inerentes à preparação de carcaças das diferentes espécies de talho; compete-lhe ainda proceder à limpeza e desinfecção dos respectivos utensílios e equipamentos e da área de trabalho.

Anotador-pesador. — É o trabalhador a quem compete anotar, pesar, marcar e identificar, quer manualmente, quer através de outros meios, designadamente informáticos, os pesos e outras características das carnes, peles e couros provenientes do abate, das desossadas ou dos produtos transformados e subprodutos, podendo auxiliar na carga e descarga daquilo que pesa; anota também os resultados da inspecção e da classificação das carcaças.

4 — Pessoal de vendas e afins

Fiel de armazém. — É o trabalhador a quem compete receber, armazenar e entregar mercadorias, matérias-primas e outros artigos; providencia pela sua arrumação e conservação; garante os registos apropriados, quer manualmente, quer através de outros meios, designadamente informáticos.

Motorista-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis para o transporte e a distribuição de mercadorias e produtos, competindo-lhe zelar pela conservação e execução das cargas e descargas e promove a venda de serviços e produtos e a recolha de encomendas, fazendo cobranças e conduzindo ainda veículos para fazer outros transportes de utilidade para a empresa.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; prepara e executa as cargas e descargas.

Expedidor-distribuidor. — É o trabalhador que no estabelecimento executa todos os trabalhos de condução e organização física de carga e descarga, a arrumação e movimentação dos produtos e mercadorias nos armazéns, frigoríficos ou não; acompanha ainda o motorista-distribuidor na distribuição e o motorista em quaisquer outros transportes, procedendo as cargas e descargas, arrumando as mercadorias nos veículos e dos armazéns cais de distribuição.

5 — Trabalhadores de manutenção

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a responsabilidade de um chefe de sector ou de outro quadro superior ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

Oficial de manutenção. — É o trabalhador que monta, repara e conserva instalações, máquinas, equipamentos e redes de fluidos, articulando-se com outros oficiais de manutenção nas respectivas áreas de actividade, de forma a garantir coordenadamente a execução de tarefas interdisciplinares. Se for da área eléctrica, monta e repara a componente eléctrica. Se for da área de seralheiro mecânico, monta e repara a componente metalomecânica. Se for da área da construção civil, executa todos os trabalhos de manutenção e conservação em construção civil.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos e acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações. Pode também exercer as funções de oficial de manutenção e da condução dos trabalhos de manutenção e limpeza da estação de tratamento de águas residuais.

6 — Trabalhadores de agro-pecuária

Encarregado geral de exploração agro-pecuária. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola e pecuária, executando funções de gestão e coordenação de todos os trabalhadores de matadouro, chefia do pessoal de campo e sendo também responsável pela manutenção e boa utilização do equipamento e edifícios da exploração agro-pecuária.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta, sob supervisão do encarregado geral, um ou mais determinados sectores da exploração agro-pecuária, e onde executa as mesmas tarefas que aquele.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada em determinada herdade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas ou trabalhos na área pecuária, podendo dirigir ou contratar trabalhadores, de acordo com instruções superiores.

Guardador-tratador de gado. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneo de gado, quer seja em manada, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações. Se possuidor de carta ou licença para condução de máquinas agrícolas, poderá também desempenhar tarefas de operador de máquinas agrícolas.

Operador de máquinas de fabrico de rações para animais. — É o trabalhador que opera, regula e vigia uma

instalação destinada a fabricar rações para animais, podendo ainda encher e carregar os sacos de ração.

Trabalhador agrícola. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente cargas, descargas, inclusivamente nas instalações de fabrico de rações para animais, cavas, descavas, plantações, podas de tratamento de árvores e de plantas, todo o tipo de culturas, tarefas de conservação de vedações e ainda algumas tarefas domésticas. Se possuidor de carta ou licença para condução de máquinas agrícolas, poderá também desempenhar tarefas de operador de máquinas agrícolas.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Técnico — de 3.^a, 2.^a e 1.^a
Escriturário — de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.
Magarefe — de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.
Abegão — de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.
Cortador-salsicheiro — de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.
Expedidor-distribuidor — de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.
Oficial de manutenção — de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.
Operador de subprodutos — de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.
Fogueiro — de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.
Trabalhador auxiliar — de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

SECÇÃO II

Promoções automáticas

Todos os oficiais de 3.^a ascenderão a oficiais de 2.^a ao fim de três anos de efectivo serviço;

Todos os oficiais de 2.^a ascenderão a oficiais de 1.^a ao fim de três anos de efectivo serviço.

Promoções semiautomáticas — todos os oficiais poderão ser promovidos a principal ao fim de três anos de efectivo serviço, segundo critérios de avaliação funcional e mérito a estabelecer em regulamento específico.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

SECÇÃO I

Matadouro industrial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	Aumento mínimo grantido (a) (percentagem)
0	Director de serviços	863	3,98
1	Assistente de direcção	809	3,97
2	Técnico de 1. ^a	755	3,96
3	Técnico de 2. ^a	701	3,95
4	Chefe de serviços	647	3,94

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	Aumento mínimo grantido (a) (percentagem)
5	Chefe de serviços Chefe de sector Secretário de direcção Contabilista Fiel de armazém/pesador	593	3,92
6	Chefe de equipa Conferente/pesador Tesoureiro	539	3,90
7	Cortador-salsicheiro principal Magarefe principal Operador de subprodutos principal Motorista-distribuidor principal Oficial de manutenção principal Fogoeiro principal Escriturário principal	502	3,97
8	Cortador-salsicheiro de 1. ^a Magarefe de 1. ^a Operador de subprodutos de 1. ^a Abegão principal Motorista-distribuidor de 1. ^a Oficial de manutenção de 1. ^a Fogoeiro de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Motorista de pesados	475	3,96
9	Cortador-salsicheiro de 2. ^a Magarefe de 2. ^a Operador de subprodutos de 2. ^a Abegão de 1. ^a Motorista-distribuidor de 2. ^a Oficial de manutenção de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Escriturário de 2. ^a Expedidor-distribuidor principal Motorista de ligeiros	448	3,95
10	Cortador-salsicheiro de 3. ^a Magarefe de 3. ^a Operador de subprodutos de 3. ^a Abegão de 2. ^a Motorista-distribuidor de 3. ^a Oficial de manutenção de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Escriturário de 3. ^a Caixa Expedidor-distribuidor de 1. ^a	421	3,95
11	Abegão de 3. ^a Anotador-pesador Expedidor-distribuidor de 2. ^a Guarda-porteiro Trabalhador auxiliar principal	395	4,06
12	Jardineiro Trabalhador de limpeza Auxiliar administrativo Expedidor-distribuidor de 3. ^a Trabalhador auxiliar de 1. ^a	380	4,22
13	Trabalhador auxiliar de 2. ^a	355	4,51
14	Trabalhador auxiliar de 3. ^a	350	4,73

ANEXO III
Enquadramento profissional e tabela
de remunerações mínimas mensais

SECÇÃO II
Sector agro-pecuário

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	Aumento mínimo grantido (a) (percentagem)
1	Encarregado de exploração agro-pecuária	539	3,90
2	Encarregado de sector	432	4,10
3	Caseiro	405	3,96
4	Operador de máquinas de rações para animais Operador de máquinas agrícolas ...	380	4,22
5	Guardador-tratador de gado Trabalhador agrícola	365	4,54
6	Trabalhador agrícola auxiliar	358	4,62

(a) Os trabalhadores ao serviço da SAPJU — Sociedade Agro-Pecuária, S. A., em 31 de Dezembro de 2001, desde que tenham no mínimo um ano de antiguidade na empresa, e desde que sejam filiados no Sindicato outorgante do presente AE — o SETAA — terão de ter os seus salários reais actualizados, no mínimo, com as percentagens indicadas, em 1 de Janeiro de 2002.

Lisboa, 31 de Março de 2002.

Pela SAPJU — Sociedade Agro-Pecuária, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETTA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Maio de 2002.

Depositado em 4 de Junho de 2002, a fl. 168 do livro n.º 9, com o registo n.º 140/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu

serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito do acordo ou da respectiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

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

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

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

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

10 — O presente acordo integra as tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária, actualizados nos termos do n.º 3 desta cláusula, e que produzirão efeitos a partir de 1 de Setembro de cada ano.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A Empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.^a

Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da Empresa.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da Empresa.

3 — No acto de admissão, a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

4 — A Empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

Cláusula 5.^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.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

A Empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 7.^a

Comissão de serviço

1 — As funções de direcção serão exercidas por trabalhadores da Empresa, em regime de comissão de serviço, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.

2 — A Empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito, em regime de comissão de serviço.

Cláusula 8.^a

Reconversões

1 — A Empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a Empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração base estabelecida para a nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa da remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para

o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 9.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador para uma categoria ou nível superior ou a sua mudança, a título definitivo, para outra função de nível mais elevado.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo de empresa, nomeadamente no anexo II, condições específicas e princípios gerais sobre carreiras profissionais.

3 — No caso em que para preenchimento de um posto de trabalho se realiza um concurso, será dada preferência aos trabalhadores da Empresa que se apresentem ao mesmo, tendo-se em conta as habilitações escolares e profissionais, experiência e antiguidade.

Cláusula 10.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a Empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 11.^a

Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 12.^a

Formação profissional

1 — A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado,

para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerados de acordo com essa avaliação;
- k) Proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- l) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 14.^a

Mapas de quadros de pessoal

A Empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;

- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina do trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela boa conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 93.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os

- prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lockout*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na Empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais delimitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

- U. Albarraque;
- U. Guilhabreu;
- U. Leiria.

3 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) — o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
- b) CS (comissão sindical) — a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato no mesmo estabelecimento;
- c) CI (comissão intersindical) — a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) SS (secção sindical) — o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 18.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da Empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 19.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 20.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvidos a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança da Empresa.

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

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um

dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 21.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado, por estabelecimento, da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados:

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

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 22.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 24.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito à greve, não podendo a Empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período de trabalho

1 — O período de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na Empresa.

2 — O período de trabalho diário é de oito horas.

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, com a excepção prevista na cláusula 30.^a («Turnos»).

4 — A interrupção prevista no número anterior pode ser fixada até um mínimo de trinta minutos, por acordo entre a Empresa e os representantes dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

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

2 — Compete à Empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de Empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixo obrigatórios;
- c) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- d) Regime de laboração contínua — aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse o período de trabalho diário.

2 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo no período de trabalho diário, nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 27.^a

3 — O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.

4 — Os horários de trabalho de laboração contínua serão elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 15 dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro.

5 — Nos meses de férias (Maio/Setembro), nos horários de trabalho de laboração contínua, registam-se três períodos de cinco dias consecutivos de trabalho: dois, das 8 da manhã às 16 horas, e três, das 16 às 24 horas, verificando-se que a transição do 2.º para o 3.º dia não se considera folga mas sim um intervalo de vinte e quatro horas (saída às 16 horas de um dia e entrada às 16 horas do dia seguinte).

6 — O trabalhador em regime de horário de laboração contínua poderá ser mudado de turno (equipa), sem prejuízo do gozo das férias no período que, por pré-marcação, lhe estaria destinado na duração do ciclo da escala horária. A mudança de turno (equipa) só se poderá efectuar após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas, só podendo ter lugar por motivos fundamentados em razões de ordem técnica ou estrutural.

7 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua que devam permanecer nos seus postos de trabalho tomarão as suas refeições no local de trabalho, em local apropriado para o efeito. Disporão de trinta minutos para a refeição, que são considerados, para todos os efeitos, como tempo de trabalho. A refeição será fornecida pela empresa, nas condições previstas na cláusula 73.^a

8 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou se, à data da entrada em vigor do presente acordo, já se encontrar em regime de turnos. Sempre que um trabalhador permaneça mais de três anos sem trabalhar nesse regime terá de dar, de novo, o seu acordo para prestar trabalho por turnos.

9 — Quando um trabalhador regressar de um período de ausência, motivado por doença ou acidente de trabalho, retomar o turno que lhe competiria, como se a ausência não se tivesse verificado.

10 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da Empresa, a impossibilidade de trabalhar por turnos passará imediatamente a horário normal.

11 — A solicitação do interessado, a partir dos 55 anos de idade, a Empresa estudará a possibilidade de saída da laboração contínua para outro horário.

12 — Os trabalhadores que passem para o regime de horário normal ou de dois turnos mantêm o subsídio de turno que vinham auferindo, que irá sendo absorvido pelos subsequentes aumentos salariais, não podendo, cada redução, ser inferior a 30% do valor de cada aumento salarial. No caso de o trabalhador ter estado menos de um ano em turnos perderá, automaticamente, após a saída dos turnos, o subsídio de turno. No caso de o trabalhador ter estado entre um e dois anos em turnos mantêm o subsídio de turno que vinha auferindo, o qual vai sendo absorvido, de forma proporcional, nos seis meses seguintes à saída dos turnos.

Cláusula 31.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

3 — As trocas de turnos não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a destroca nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turno devem comunicar, por escrito, o facto à Empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 32.^a

Regime de prevenção

1 — A Empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, com excepção dos trabalhadores que, à data da assinatura do presente acordo, estejam a praticar esse regime, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar periodicamente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da Empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua reso-

lução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;
- b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 36.^a e 37.^a

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato, se entre as 22 e as 7 horas for prestado

um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;

- b) Durante ambos os períodos de trabalho imediato, se entre as 22 e as 7 horas forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — Os trabalhadores têm direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 73.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 215\$;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição, nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo, no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

5 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 38.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos no n.º 2.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

Cláusula 40.^a

Feriatos

1 — Serão observados os seguintes feriados:

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

1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

4 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 41.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

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

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

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida, com o acordo do trabalhador, a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à Empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo, se, no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior, a Empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo, se, até ao dia 31 de Março de cada ano, a Empresa não se manifestar expressamente em contrário. Até 15 de Abril a empresa elaborará e afixará o mapa de férias, que manterá afixado até 31 de Outubro.

7 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — Na laboração contínua serão pré-marcados 15 dias de férias, por equipa, na respectiva escala horária nos meses de Maio a Setembro, com rotação anual das letras pelos meses de Verão. Os restantes dias de férias são gozados em períodos a acordar entre o trabalhador e a hierarquia, sem prejuízo do direito ao gozo em dias consecutivos.

9 — Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Para efeitos de processamento do subsídio de férias, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal, a data de entrada em férias, até ao dia 5 do mês anterior.

Cláusula 43.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

Cláusula 44.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos, no ano.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo de férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 46.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode

a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 50.^a

Faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;

c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador até dois dias consecutivos;

d) As motivadas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei e deste acordo;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações leais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por cinco dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;

i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;

j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;

k) As dadas até quarenta horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para esse efeito o período de férias;

l) As dadas até oito horas, em cada ano civil, uma vez esgotado o gozo das horas previstas na alínea k) desta cláusula, para tratar de assuntos de ordem particular, devendo ser justificadas perante as respectivas chefias;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea k) e l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 52.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 51.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 51.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, obrigando-se a Empresa a manter vigente contrato de seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei e de forma a não existir qualquer diminuição da retribuição líquida do trabalhador.

3 — O previsto na alínea c) do n.º 2 desta cláusula não prejudica a aplicação de benefícios resultantes do seguro estabelecido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 87.^a deste acordo.

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 51.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 60.^a

5 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — No caso de o trabalhador em causa estar abrangido pelo regime de pré-marcação de férias, o disposto no n.º 2 desta cláusula ficará, no respeitante ao período pré-marcado, dependente do acordo da Empresa.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenta sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 58.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 59.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 60.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} - \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos que perfaçam de serviço na Empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, será atribuída aos trabalhadores uma diuturnidade, até ao limite de seis.

2 — A Empresa reconhece e mantém os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente vigentes e reguladores desta matéria, que estabelecem um regime de aplicação de diuturnidades superior ao referido no número anterior.

3 — O valor de cada diuturnidade é de 0,88 % da base de indexação calculada nos termos da cláusula 63.^a

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

- a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga fixa;
- b) 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga variável;
- c) 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 18,29% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

2 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, os trabalhadores abrangidos pelas condições

constantes do n.º 7 da cláusula 30.^a, aos valores do subsídio de turno referidos no número anterior acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

3 — Os trabalhadores de turno de laboração contínua abrangidos pela pré-marcação de férias, nas condições do n.º 8 da cláusula 42.^a, terão direito a uma importância mensal, também incluída nos subsídios de férias e de Natal, de 6000\$, passando para 7000\$ a partir de Janeiro de 2002.

4 — Os subsídios de turno indicados no n.º 1 incluem a remuneração por trabalho nocturno.

5 — Os subsídios de turno indicados no n.º 1 e os acréscimos referidos nos n.ºs 2 e 3 serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

6 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 63.^a

Base de indexação

A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto, nos termos da cláusula 85.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração

superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 65.^a

Subsídio de bombeiro

Os trabalhadores que integram, e enquanto integram, a brigada de incêndios (BI) receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

Aspirante — 4181\$;
Bombeiro de 3.^a classe — 4451\$;
Bombeiro de 2.^a classe — 5004\$;
Bombeiro de 1.^a classe — 5568\$;
Subchefe — 5858\$;
Chefe — 6127\$;
Ajudante de comando — 6676\$.

Cláusula 66.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 67.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 75% para as horas diurnas;
- b) 125% para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 3$$

sendo:

$R(tdf)$ = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;
 Rh = retribuição horária calculada nos termos da cláusula 60.^a;
 $T(tdf)$ = tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exercerem funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 8730\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentem verba inferior a 78 567\$ mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 69.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro com categoria ou nível superior passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 dias interpolados, no prazo de 18 meses a contar do 1.º dia da substituição, será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

3 — Verificando-se o impedimento definitivo de regresso à sua função do trabalhador substituído, além do direito à remuneração de base, previsto no n.º 1, operar-se-á a reclassificação do trabalhador substituído para a categoria do trabalhador substituído.

Cláusula 70.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme, nos termos do n.º 10 da cláusula 42.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 41.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 71.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 197\$ por cada hora que esteja de prevenção, segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório nos termos previstos neste acordo de empresa;
- b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período de escala;
- c) Uma folga de compensação por cada período em regime de prevenção que inclua o sábado

e o domingo, ainda que sem prestação efectiva de trabalho, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 37.^a

Cláusula 72.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 67.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 67.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 73.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 1610\$, por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas, entre as 0 e as 8 horas.

Cláusula 74.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja

possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 75.^a

Deslocações

1 — A Empresa pagará todas as despesas suportadas pelos trabalhadores em deslocações ao seu serviço, mediante a apresentação, pelos trabalhadores, dos documentos comprovativos dos gastos efectuados.

2 — Os trabalhadores que se desloquem ao serviço da Empresa e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina sem chumbo 95 ao tempo da deslocação.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 76.^a

Retribuição variável

1 — Será atribuído pela Empresa, trimestralmente, um prémio de resultados, tendo por referência mínima 2,5% do resultado operacional auditado («EBIT») da Empresa e da unidade, de acordo com os critérios em vigor, a ser distribuído, uniformemente, pelos trabalhadores dos níveis III a VII do enquadramento por níveis de qualificação do anexo III.

2 — O prémio será processado conjuntamente com as retribuições do 1.º mês a seguir ao trimestre.

3 — O prémio será afectado pelo absentismo do período, de acordo com o normativo em vigor.

4 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verifiquem alterações a esse normativo.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 60 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Se, pela pessoa competente para o exercício da acção disciplinar, ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4 — A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.^a, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5 — A instauração do inquérito preliminar, nos termos do n.º 3 desta cláusula, suspende, igualmente, o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamento irregular e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6 — Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7 — Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar em virtude de prescrição, ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8 — Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a Empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10 — O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto de entrega da nota de culpa, de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer outras diligências probatórias.

11 — A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12 — Será ainda enviada cópia da nota de culpa à Comissão de Trabalhadores e ao respectivo sindicato, no caso de o presumível infractor ser representante sindical.

13 — Com a notificação da nota de culpa a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, mas tal suspensão não impede a sua entrada na Empresa quando tal se revele necessário para os efeitos do n.º 15 da presente cláusula.

14 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15 — No prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa, por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10 nem mais de 3 por cada facto.

16 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumen-

tado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17 — Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à Comissão de Trabalhadores, a qual poderá, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18 — Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta entidade formular o seu parecer no mesmo prazo de cinco dias úteis.

19 — A entidade competente ponderará, na decisão final, todas as circunstâncias da infracção, pronunciando-se sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado da nota de culpa, devidamente notificada ao trabalhador.

20 — A decisão do processo deverá ser comunicada ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores e ao sindicato respectivo, no caso de se tratar de um representante sindical.

21 — Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a consequente ilicitude das sanções eventualmente aplicadas, as situações de falta ou incumprimento a que se refere o n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 82.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 15.^a deste acordo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante

a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquele e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 83.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

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

Cláusula 84.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 82.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 82.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 85.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — São assegurados às mulheres, para além do estabelecido na lei, os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto, em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho, e durante o tempo que durar a mesma;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, prevista na alínea f) do número anterior, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer 1 ano.

Os períodos referidos na alínea f) e neste número podem, com o acordo da Empresa, ser utilizados seguidos ou interpolados, no início ou antes do termo de cada dia de trabalho.

3 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infântário ou com a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores mensais:

Infântário — 9750\$;
Ama — 6345\$.

Cláusula 86.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra

regalia, para prestação de provas de avaliação, até dois dias por cada prova, sendo um o da realização e outro o imediatamente anterior.

No caso de provas de avaliação em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas a efectuar.

São consideradas provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

5 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

6 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

7 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

8 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como a verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 9.

9 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

10 — Perdem definitivamente, no curso que frequentem ou noutro que venham a frequentar, as regalias nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano mais de dois anos lectivos.

11 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de curso que frequentem e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 10 557\$/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 13 973\$/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 18 320\$/ano;
Ensino superior ou equiparado — 33 813\$/ano.

12 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante a entrega de comprovativo.

13 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 87.^a

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar, as seguintes regalias:

- a) Seguro de vida;
- b) Seguro de doença;
- c) Complemento de reforma de invalidez;
- d) Complemento de reforma de velhice e sobrevivência;
- e) Subsídio especial a filhos deficientes;
- f) Subsídios de casamento e de funeral.

2 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações nas regalias referidas no n.º 1.

3 — A empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 88.^a

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

3 — Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequadas e suficientes em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros da CHST na Empresa possam receber informação e formação adequadas, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos RT.

10 — Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a Empresa procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança no trabalho, que deverá prestar toda a colaboração que, por aquela, for pedida.

Cláusula 89.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar, na Empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 91.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de ori-

ginar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 90.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos, RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 91.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada em cada estabelecimento da Empresa uma comissão de higiene e segurança no trabalho.

2 — A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da Empresa em cada estabelecimento, e com acção exclusiva no interior das instalações.

3 — A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos no número anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da Empresa, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões, e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 92.^a

Medicina do trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalha-

dores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIV

Cláusulas específicas da Portucel Embalagem

Cláusula 93.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas, aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a Empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que as mesmas se realizarão; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantidas pela Empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a Empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa, que, não podendo ultrapassar 11 295\$ mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 94.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Disposições globais e finais

Cláusula 95.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores quer para a Empresa, do presente acordo de empresa em relação aos instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicados na Empresa.

ANEXO I

Categorias profissionais — Definição de funções

Assistente administrativo. — Executa tarefas de apoio administrativo relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, nomeadamente processamento de textos e outros documentos, registo e actualizações de dados, arquivo, reprodução e transmissão de documentos, preparação, expedição, distribuição e entrega da correspondência e documentos inerentes ao serviço interno e externo; atende, informa e encaminha pessoas exteriores à empresa.

Assistente de laboratório. — Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades, utilizações possíveis e correcções necessárias com base em indicações preestabelecidas. Efectua a recolha de amostras, regista elementos estatísticos, zela pela conservação do bom estado e calibragem do equipamento do laboratório.

Assistente de logística. — Procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais, controlando a expedição e carregamento em veículos de transporte e podendo movimentar viaturas à responsabilidade da empresa, em toda a área do armazém e cais de carga; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; efectua o controlo das operações de entrada e saída de equipamentos, tendo em atenção o seu estado qualitativo e a concordância com as respectivas normas e documentação; encarrega-se da arrumação, conservação e fornecimento de mercadorias e materiais; informa sobre anomalias de existências, bem como sobre perdas e danos, colaborando com o superior hierárquico no controlo dos estoques; pode exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

Assistente de vendas. — Desenvolve acções de apoio administrativo na área de vendas, contactando com vendedores e clientes, quanto a solicitações de orçamentos, encomendas, consultas e reclamações.

Auxiliar administrativo. — Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos; ligações telefónicas; envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno; anuncia e presta informações a visitantes.

Auxiliar industrial. — Executa tarefas e operações simples no âmbito da produção em colaboração e ou com orientação directa dos operadores; assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

Condutor de máquinas. — Conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais; é responsável por acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz.

Desenhador. — Executa tarefas de desenho técnico, gráfico ou de projecto, considerando o seu grau de expe-

riência, conhecimentos e aptidão com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à sua área de actividade.

Estagiário administrativo. — Executa tarefas em colaboração directa com assistentes administrativos, segundo indicações recebidas e necessárias ao funcionamento dos serviços administrativos da sua área de actividade.

Estagiário industrial. — Executa, em colaboração directa com operadores e assistentes, tarefas ou operações simples no âmbito da sua área de intervenção e de actividade.

Motorista. — 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, orientando e auxiliando a carga e descarga.

Oficial de manutenção eléctrica. — Possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade próprias na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Oficial de manutenção mecânica. — Possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções das especialidades próprias na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Operador de energia e efluentes. — É o trabalhador que opera com os equipamentos instalados de produção de vapor e respectiva rede de distribuição, alimentação, tratamento e distribuição de águas, central de ar comprimido e rede de distribuição e estação de tratamento de efluentes industriais, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência, assegura a lubrificação dos equipamentos dos sectores em que trabalha e colabora em trabalhos de manutenção e conservação. Procede ao controle e registo dos parâmetros operacionais da central de vapor e da ETARI, sendo responsável por alguns e colaborando na manutenção dos restantes.

Operador industrial de embalagem. — Possuindo formação técnica específica e ou experiência profissional, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência; procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias; zela pelo bom estado geral de conservação do equipamento, colabora, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que operam na área da produção de embalagem, nomeadamente nas subáreas de produção de cartão canelado e ou transformação. Desde que habilitado para o efeito, pode exercer funções na área da energia.

Preparador de trabalho. — Desenvolve acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos, processos, meios humanos e materiais por forma a garantir

melhor eficiência de equipamentos; elabora cadernos de encargos e ou especificações técnicas para intervenções a realizar, bem como fichas de diagnóstico que suportem acções preventivas ou reparações estandarizadas. Faz o acompanhamento dos diversos trabalhos em curso controlando os orçamentos e custos associados, podendo coordenar ou chefiar funcionalmente equipas pluridisciplinares.

Promotor de vendas. — Mantendo-se adstrito ao escritório, efectua vendas, assegura a assistência aos seus próprios clientes, garante a colocação dos produtos e presta esclarecimentos técnicos, desenvolve e apoia tarefas ao nível do apoio técnico à venda, nomeadamente orçamentação e encomendas, normas de impressão e estudos de modelo, elabora e assina contratos de venda, possui conhecimentos de tecnologia do processo de fabrico da embalagem, assume a ligação entre a sua função e as áreas industriais, nomeadamente a produção e logística no âmbito da sua área de vendas e de acordo com orientações definidas pela hierarquia.

Técnico administrativo/industrial. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade tendo em conta a consecução dos objectivos fixados; colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica de coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico comercial. — É o profissional que assegura a planificação de uma zona de vendas, de acordo com as directrizes definidas, assumindo a responsabilidade pelo seu cumprimento e assegurando a sua execução; assegura uma informação, relativa aos clientes, no sentido de garantir uma boa cobrança, desenvolvendo estudos de mercados com vista à definição de estratégias adequadas à melhoria das vendas e à introdução de novos produtos; equaciona a actuação da concorrência nos aspectos referentes à dimensão e capacidade, organização operacional, estratégias comerciais, produtos, qualidades e preços.

Técnico de desenho. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, podendo coordenar o trabalho de outros profissionais ou exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico de laboratório. — Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis; compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos; pode exercer funções de coordenação ou de chefia hierárquica.

Técnico industrial de embalagem. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização, tem responsabilidade na aplicação do programa de produção e assegura a sua execução; colabora na definição de programas de trabalho e na sua imple-

mentação, podendo exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

Técnico de manutenção eléctrica. — Desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica e de instrumentação; guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas, utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico de manutenção mecânica. — Desenvolve acções de manutenção nas áreas mecânica e óleo-hidráulica; regula-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas, utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia.

Técnico superior. — Possuindo especialização considerável num campo particular de actividade, cabe-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões, condicionadas pela política estabelecida para essa área. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais e fundamenta propostas de actuação para decisão superior. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa.

ANEXO II

Condições específicas de evolução na carreira profissional

1 — Princípios gerais:

1.1 — As categorias profissionais definidas no anexo I estão integradas em sete níveis de qualificação e remuneração, de acordo com o anexo III — enquadramentos profissionais por níveis;

1.2 — Na indicação da categoria profissional do trabalhador constará, à frente da mesma, a designação do respectivo nível (ex.: assistente administrativo — nível VI, assistente administrativo — nível V, etc.);

1.3 — À classificação por nível de enquadramento e à progressão salarial corresponde também uma qualificação para o exercício de funções em determinado sector. Quanto mais elevadas forem as classificações por nível e a progressão salarial mais elevada será a qualificação na profissão e funções a desempenhar;

1.4 — Aos trabalhadores com mais elevada qualificação corresponderá o desempenho das funções de maior responsabilidade;

1.5 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de sector ou função sem lhe ser assegurada a adequada formação profissional específica da função.

2 — Nível VI:

2.1 — É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória;

2.2 — Nos primeiros seis meses de estágio, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas de actividade após o que deverá ser fixado predominantemente num serviço ou área de actividade;

2.3 — Após uma permanência máxima de um ano no nível VII, o estagiário (administrativo e industrial) será promovido a uma das categorias profissionais do nível VI,

ligada à actividade que desempenhou predominantemente no estágio;

2.4 — O auxiliar (administrativo e industrial) que reúna condições de experiência e capacidade profissional poderá ser promovido a uma das categorias do nível VI;

2.5 — Após uma permanência de três anos no nível VII, o trabalhador classificado como auxiliar (administrativo e industrial) poderá formular pedido fundamentado à Empresa para efeito do número anterior, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. Se não existir correspondência ao pedido do trabalhador, a resposta da empresa deverá conter elementos justificativos.

3 — Nível VI:

3.1 — É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória;

3.2 — Após uma permanência de três anos no nível VI, o trabalhador poderá formular pedido fundamentado à empresa para ser promovido ao nível V, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. A resposta não favorável à pretensão do trabalhador deverá conter elementos justificativos.

4 — Nível V:

4.1 — O trabalhador que reúna as condições e experiência necessárias, capacidade profissional, grau de autonomia e um potencial de evolução para as funções mais qualificadas poderá ser promovido ao nível IV e classificado numa das respectivas categorias profissionais;

4.2 — Após uma permanência de três anos no nível V, o trabalhador poderá formular pedido fundamentado à Empresa para ser promovido ao nível IV, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. A resposta não favorável à pretensão do trabalhador deverá conter elementos justificativos.

5 — Nível IV:

5.1 — É condição necessária à admissão o 12.º ano de escolaridade e ou curso técnico da especialidade;

5.2 — A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas;

5.3 — O trabalhador com capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução mais qualificada poderá ser promovido ao nível III desde que reúna as condições estabelecidas.

6 — Nível III:

6.1 — Além das condições estabelecidas no nível IV, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas/actividades, grupos de trabalho ou o exercício de funções de chefia hierárquica;

6.2 — Desde que estejam reunidas as condições necessárias, poderá verificar-se promoção aos níveis II e I.

7 — Nível II:

7.1 — É condição necessária à admissão o bacharelato ou licenciatura e experiência comprovada em funções análogas.

8 — Nível I:

8.1 — Além do estabelecido para o nível II, deve verificar-se capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução para funções mais qualificadas.

9 — Progressão salarial em cada nível:

9.1 — Além da promoção para o nível superior, existirá uma progressão salarial para as categorias integradas e mantendo o mesmo nível de enquadramento profissional;

9.2 — A progressão salarial será o resultado de uma avaliação de desempenho profissional, através de um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua da informação;

9.3 — A progressão salarial no mesmo nível de enquadramento profissional verificar-se-á entre o salário mínimo e o salário máximo estabelecido na tabela salarial;

9.4 — A percentagem da progressão salarial sobre o salário atribuído a um trabalhador, por força da avaliação de desempenho profissional, é independente da actualização da tabela salarial;

9.5 — Quando a progressão salarial atingir o valor médio salarial, entre o mínimo e o máximo, considera-se que está reunido um pressuposto para ser encarada, pela Empresa, a promoção ao nível superior.

10 — Avaliação de desempenho profissional:

10.1 — A avaliação de desempenho profissional terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada no 1.º trimestre de cada ano;

10.2 — O processo de avaliação de desempenho profissional será efectuado com base num manual de avaliação donde constarão os critérios e factores de avaliação. O manual de avaliação será do conhecimento dos trabalhadores;

10.3 — Será solicitado parecer, à Comissão de Trabalhadores e aos sindicatos subscritores deste acordo de empresa, do manual de avaliação de desempenho;

10.4 — O manual de avaliação de desempenho deve prever mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação, após lhe ser comunicado o resultado da mesma;

10.5 — O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como *Insatisfatório*, *Satisfatório*, *Bom* e *Muito Bom*;

10.6 — A classificação do resultado da avaliação de desempenho profissional corresponderá uma progressão salarial mínima, dependendo dos resultados da Empresa: *Bom* 1,5 % e *Muito bom* 2,5 %;

10.7 — A percentagem de progressão salarial mínima será a mesma para todos os trabalhadores com a mesma classificação do resultado da avaliação de desempenho profissional.

11 — Deontologia profissional:

11.1 — Sempre que o exercício de determinada actividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado por lei à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que possa ocorrer na Empresa qualquer classificação para o exercício dessa actividade profissional;

11.2 — Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens contrárias à boa técnica e ética profissional, nomeadamente quando aquelas contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado;

11.3 — Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos de electro-

cussão ou de descargas de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

12 — Subsídio de risco:

12.1 — Independentemente de medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor comportam cumulativamente riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho;

12.2 — Em virtude das características especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um subsídio horário pecuniário a todos os trabalhadores da produção do sector de energia;

12.3 — O subsídio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho e terá o valor horário de 112\$.

ANEXO III

Enquadramento por níveis de qualificação

Nível I:

Técnico superior.

Nível II:

Técnico superior.

Nível III:

Técnico administrativo/industrial;
Técnico de desenho;
Técnico industrial de embalagem;
Técnico de laboratório;
Técnico de manutenção eléctrica;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico comercial.

Nível IV:

Assistente de logística;
Preparador de trabalho;
Promotor de vendas;
Técnico administrativo/industrial;
Técnico de desenho;
Técnico industrial de embalagem;
Técnico de laboratório;
Técnico de manutenção eléctrica;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico comercial.

Nível V:

Assistente administrativo;
Assistente de laboratório;
Assistente de logística;
Assistente de vendas;
Condutor de máquinas;
Desenhador;
Motorista;
Oficial de manutenção eléctrica;
Oficial de manutenção mecânica;
Operador industrial de embalagem;
Preparador de trabalho;
Promotor de vendas.

Nível VI:

Assistente administrativo;
Assistente de laboratório;

Assistente de logística;
Assistente de vendas;
Condutor de máquinas;
Desenhador;
Motorista;
Oficial de manutenção eléctrica;
Oficial de manutenção mecânica;
Operador de energia e efluentes;
Operador industrial de embalagem.

ANEXO IV
Tabela salarial

(Em escudos)

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Média	Máxima
I	244 459	372 651	439 728
II	231 354	310 542	371 098
III	205 864	258 785	307 954
IV	171 553	215 654	256 629
V	142 961	179 712	213 857
VI	119 134	149 760	178 214
VII	99 278	124 800	148 512

Nível VII:

Auxiliar administrativo;
Auxiliar industrial;
Estagiário administrativo;
Estagiário industrial.

ANEXO V
Tabela de reclassificações

Profissões/categorias actuais	Reclassificações	Nível
Grupo 1: Técnico superior do grau VI	Técnico superior	I
Director de departamento/serviços	Técnico superior	
Grupos 2, 3, 4, 5 e 6: Chefe de departamento	Técnico superior	II
Analista de sistemas qualificado	Técnico superior	
Técnico superior dos graus v e IV	Técnico superior	III
Grupo 4: Delegado técnico-comercial de grau III	Técnico comercial	
Encarregado geral fabril I	Técnico de manutenção eléctrica	IV
Encarregado geral fabril I	Técnico de manutenção mecânica	
Técnico administrativo do grau IV	Técnico administrativo	V
Técnico industrial do grau IV	Técnico industrial de embalagem	
Grupo 5: Chefe de sector administrativo	Técnico administrativo	IV
Delegado técnico-comercial do grau II	Técnico comercial	
Secretário(a) dir. administração do grau IV	Técnico administrativo	V
Técnico administrativo do grau III	Técnico administrativo	
Técnico industrial qualificado	Técnico industrial de embalagem	IV
Grupo 6: Chefe de secção administrativa	Técnico administrativo	
Chefe de turno fabril	Técnico industrial de embalagem	V
Delegado técnico-comercial do grau I	Técnico comercial	
Preparador de trabalho principal	Preparador de trabalho	IV
Técnico administrativo do grau II	Técnico administrativo	
Técnico industrial do grau II	Técnico de manutenção mecânica	V
Grupo 7: Assistente administrativo do grau v	Técnico administrativo	
Desenhador maquetista	Técnico de desenho	V
Desenhador projectista	Técnico de desenho	
Preparador de trabalho do grau I	Preparador de trabalho	IV
Promotor de vendas do grau II	Promotor de vendas	
Técnico de conservação eléctrica principal	Técnico de manutenção eléctrica	V
Técnico de conservação mecânica principal	Técnico de manutenção mecânica	
Técnico administrativo do grau I	Técnico administrativo	IV
Técnico industrial do grau I	Técnico industrial de embalagem	
Técnico de manutenção do grau v	Técnico de manutenção eléctrica	V
Técnico de manutenção do grau v	Técnico de manutenção mecânica	
Técnico de electrónica principal	Técnico de manutenção eléctrica	IV
Grupo 8: Assistente administrativo do grau IV	Assistente administrativo	
Chefe de equipa de máquinas transformadoras	Operador industrial de embalagem	V
Encarregado	Assistente de logística	
Expedidor qualificado	Assistente de logística	IV

Guilhabreu, 10 de Maio de 2002.

Pela Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

SEP — Sindicatos dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — SQTD:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 3 de Maio de 2002. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

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

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Lisboa, 3 de Maio de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, 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;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 2 de Maio de 2002. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, Paula Farinha.

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura Ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 2 de Maio de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

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

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

Entrado em 27 de Maio de 2002.

Depositado em 3 de Junho de 2002, a fl. 167 do livro n.º 9, com o n.º 134/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito do acordo ou da respectiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

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

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

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

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

10 — O presente acordo integra as tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária, actualizados nos termos do n.º 3 desta cláusula, e que produzirão efeitos a partir de 1 de Setembro de cada ano.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A Empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.^a

Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da Empresa.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da Empresa.

3 — No acto de admissão, a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

4 — A Empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

Cláusula 5.^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.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

A Empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 7.^a

Comissão de serviço

1 — As funções de direcção serão exercidas por trabalhadores da Empresa, em regime de comissão de serviço, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.

2 — A Empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito, em regime de comissão de serviço.

Cláusula 8.^a

Reconversões

1 — A Empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a Empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração base estabelecida para a nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa da remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 9.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador para uma categoria ou nível superior ou a sua mudança, a título definitivo, para outra função de nível mais elevado.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo de empresa, nomeadamente no anexo II, condições específicas e princípios gerais sobre carreiras profissionais.

3 — No caso em que para preenchimento de um posto de trabalho se realiza um concurso, será dada preferência aos trabalhadores da Empresa que se apresentem ao mesmo, tendo-se em conta as habilitações escolares e profissionais, experiência e antiguidade.

Cláusula 10.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a Empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 11.^a

Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 12.^a

Formação profissional

1 — A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerados de acordo com essa avaliação;
- k) Proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- l) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 14.^a

Mapas de quadros de pessoal

A Empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina do trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela boa conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 93.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lockout*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na Empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais delimitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

- U. Albarraque;
- U. Guilhabreu;
- U. Leiria.

3 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) — o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
- b) CS (comissão sindical) — a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato no mesmo estabelecimento;
- c) CI (comissão intersindical) — a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

d) SS (secção sindical) — o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 18.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da Empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 19.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das com-

panhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 20.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvidos a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança da Empresa.

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

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 21.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado, por estabelecimento, da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados:

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

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 22.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 24.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito à greve, não podendo a Empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período de trabalho

1 — O período de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na Empresa.

2 — O período de trabalho diário é de oito horas.

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, com a excepção prevista na cláusula 30.^a («Turnos»).

4 — A interrupção prevista no número anterior pode ser fixada até um mínimo de trinta minutos, por acordo entre a Empresa e os representantes dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

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

2 — Compete à Empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de Empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixo obrigatórios;

c) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) Regime de laboração contínua — aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse o período de trabalho diário.

2 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo no período de trabalho diário, nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 27.^a

3 — O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.

4 — Os horários de trabalho de laboração contínua serão elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 15 dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro.

5 — Nos meses de férias (Maio/Setembro), nos horários de trabalho de laboração contínua, registam-se três períodos de cinco dias consecutivos de trabalho: dois, das 8 da manhã às 16 horas, e três, das 16 às 24 horas, verificando-se que a transição do 2.º para o 3.º dia não se considera folga mas sim um intervalo de vinte e quatro horas (saída às 16 horas de um dia e entrada às 16 horas do dia seguinte).

6 — O trabalhador em regime de horário de laboração contínua poderá ser mudado de turno (equipa), sem prejuízo do gozo das férias no período que, por pré-marcação, lhe estaria destinado na duração do ciclo da escala horária. A mudança de turno (equipa) só se poderá efectuar após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas, só podendo ter lugar por motivos fundamentados em razões de ordem técnica ou estrutural.

7 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua que devam permanecer nos seus postos de trabalho tomarão as suas refeições no local de trabalho, em local apropriado para o efeito. Disporão de trinta minutos para a refeição, que são considerados, para todos os efeitos, como tempo de trabalho. A refeição será fornecida pela empresa, nas condições previstas na cláusula 73.^a

8 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou se, à data da entrada em vigor do

presente acordo, já se encontrar em regime de turnos. Sempre que um trabalhador permaneça mais de três anos sem trabalhar nesse regime terá de dar, de novo, o seu acordo para prestar trabalho por turnos.

9 — Quando um trabalhador regressar de um período de ausência, motivado por doença ou acidente de trabalho, retomará o turno que lhe competiria, como se a ausência não se tivesse verificado.

10 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da Empresa, a impossibilidade de trabalhar por turnos passará imediatamente a horário normal.

11 — A solicitação do interessado, a partir dos 55 anos de idade, a Empresa estudará a possibilidade de saída da laboração contínua para outro horário.

12 — Os trabalhadores que passem para o regime de horário normal ou de dois turnos mantêm o subsídio de turno que vinham auferindo, que irá sendo absorvido pelos subsequentes aumentos salariais, não podendo, cada redução, ser inferior a 30% do valor de cada aumento salarial. No caso de o trabalhador ter estado menos de um ano em turnos perderá, automaticamente, após a saída dos turnos, o subsídio de turno. No caso de o trabalhador ter estado entre um e dois anos em turnos mantêm o subsídio de turno que vinha auferindo, o qual vai sendo absorvido, de forma proporcional, nos seis meses seguintes à saída dos turnos.

Cláusula 31.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

3 — As trocas de turnos não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a destroca nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turno devem comunicar, por escrito, o facto à Empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horá-

rio geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 32.^a

Regime de prevenção

1 — A Empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, com excepção dos trabalhadores que, à data da assinatura do presente acordo, estejam a praticar esse regime, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar periodicamente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da Empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;
- b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 36.^a e 37.^a

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato, se entre as 22 e as 7 horas for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos de trabalho imediato, se entre as 22 e as 7 horas forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — Os trabalhadores têm direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 73.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 215\$;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;

c) Jantar — das 19 às 21 horas;

d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição, nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo, no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

5 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 38.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complemen-

tares da sua remuneração base, designadamente diurnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos no n.º 2.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

Cláusula 40.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

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

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

4 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 41.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da

retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

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

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

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida, com o acordo do trabalhador, a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à Empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo, se, no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior, a Empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo, se, até ao dia 31 de Março de cada ano, a Empresa não se manifestar expressamente em contrário. Até 15 de Abril a empresa elaborará e afixará o mapa de férias, que manterá afixado até 31 de Outubro.

7 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — Na laboração contínua serão pré-marcados 15 dias de férias, por equipa, na respectiva escala horária nos meses de Maio a Setembro, com rotação anual das letras pelos meses de Verão. Os restantes dias de férias são gozados em períodos a acordar entre o trabalhador e a hierarquia, sem prejuízo do direito ao gozo em dias consecutivos.

9 — Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre

que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Para efeitos de processamento do subsídio de férias, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal, a data de entrada em férias, até ao dia 5 do mês anterior.

Cláusula 43.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

Cláusula 44.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos, no ano.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo de férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 46.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a

viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 50.^a

Faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei e deste acordo;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações leais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por cinco dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;

j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;

k) As dadas até quarenta horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para esse efeito o período de férias;

l) As dadas até oito horas, em cada ano civil, uma vez esgotado o gozo das horas previstas na alínea k) desta cláusula, para tratar de assuntos de ordem particular, devendo ser justificadas perante as respectivas chefias;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea k) e l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 52.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 51.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 51.^a, para além de dois dias em cada situação;

- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, obrigando-se a Empresa a manter vigente contrato de seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei e de forma a não existir qualquer diminuição da retribuição líquida do trabalhador.

3 — O previsto na alínea c) do n.º 2 desta cláusula não prejudica a aplicação de benefícios resultantes do seguro estabelecido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 87.^a deste acordo.

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 51.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 60.^a

5 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — No caso de o trabalhador em causa estar abrangido pelo regime de pré-marcação de férias, o disposto no n.º 2 desta cláusula ficará, no respeitante ao período pré-marcado, dependente do acordo da Empresa.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenta sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 58.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 59.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 60.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno-IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos que perfaçam de serviço na Empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, será atribuída aos trabalhadores uma diuturnidade, até ao limite de seis.

2 — A Empresa reconhece e mantém os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente vigentes e reguladores desta matéria, que estabelecem um regime de aplicação de diuturnidades superior ao referido no número anterior.

3 — O valor de cada diuturnidade é de 0,88 % da base de indexação calculada nos termos da cláusula 63.^a

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

- a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga fixa;
- b) 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga variável;
- c) 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 18,29% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

2 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, os trabalhadores abrangidos pelas condições constantes do n.º 7 da cláusula 30.^a, aos valores do subsídio de turno referidos no número anterior acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

3 — Os trabalhadores de turno de laboração contínua abrangidos pela pré-marcação de férias, nas condições do n.º 8 da cláusula 42.^a, terão direito a uma importância mensal, também incluída nos subsídios de férias e de Natal, de 6000\$, passando para 7000\$ a partir de Janeiro de 2002.

4 — Os subsídios de turno indicados no n.º 1 incluem a remuneração por trabalho nocturno.

5 — Os subsídios de turno indicados no n.º 1 e os acréscimos referidos nos n.os 2 e 3 serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

6 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 63.^a

Base de indexação

A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto, nos termos da cláusula 85.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 65.^a

Subsídio de bombeiro

Os trabalhadores que integram, e enquanto integram, a brigada de incêndios (BI) receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

- Aspirante — 4181\$;
- Bombeiro de 3.^a classe — 4451\$;
- Bombeiro de 2.^a classe — 5004\$;
- Bombeiro de 1.^a classe — 5568\$;
- Subchefe — 5858\$;
- Chefe — 6127\$;
- Ajudante de comando — 6676\$.

Cláusula 66.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 67.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 75% para as horas diurnas;
- b) 125% para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 3$$

sendo:

$R(tdf)$ = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh = retribuição horária calculada nos termos da cláusula 60.^a;

$T(tdf)$ = tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exercerem funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 8730\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentem verba inferior a 78 567\$ mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 69.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro com categoria ou nível superior passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 dias interpolados, no prazo de 18 meses a contar do 1.º dia da substituição, será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

3 — Verificando-se o impedimento definitivo de regresso à sua função do trabalhador substituído, além do direito à remuneração de base, previsto no n.º 1, operar-se-á a reclassificação do trabalhador substituído para a categoria do trabalhador substituído.

Cláusula 70.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme, nos termos do n.º 10 da cláusula 42.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 41.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 71.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 197\$ por cada hora que esteja de prevenção, segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório nos termos previstos neste acordo de empresa;
- b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período de escala;
- c) Uma folga de compensação por cada período em regime de prevenção que inclua o sábado e o domingo, ainda que sem prestação efectiva de trabalho, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 37.^a

Cláusula 72.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 67.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 67.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 73.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 1610\$, por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas, entre as 0 e as 8 horas.

Cláusula 74.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 75.^a

Deslocações

1 — A Empresa pagará todas as despesas suportadas pelos trabalhadores em deslocações ao seu serviço, mediante a apresentação, pelos trabalhadores, dos documentos comprovativos dos gastos efectuados.

2 — Os trabalhadores que se desloquem ao serviço da Empresa e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina sem chumbo 95 ao tempo da deslocação.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 76.^a

Retribuição variável

1 — Será atribuído pela Empresa, trimestralmente, um prémio de resultados, tendo por referência mínima 2,5% do resultado operacional auditado («EBIT») da Empresa e da unidade, de acordo com os critérios em

vigor, a ser distribuído, uniformemente, pelos trabalhadores dos níveis III a VII do enquadramento por níveis de qualificação do anexo III.

2 — O prémio será processado conjuntamente com as retribuições do 1.º mês a seguir ao trimestre.

3 — O prémio será afectado pelo absentismo do período, de acordo com o normativo em vigor.

4 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verifiquem alterações a esse normativo.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 60 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Se, pela pessoa competente para o exercício da acção disciplinar, ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4 — A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.^a, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5 — A instauração do inquérito preliminar, nos termos do n.º 3 desta cláusula, suspende, igualmente, o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamento irregular e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6 — Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7 — Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar em virtude de prescrição, ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8 — Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a Empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10 — O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto de entrega da nota de culpa, de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer outras diligências probatórias.

11 — A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12 — Será ainda enviada cópia da nota de culpa à Comissão de Trabalhadores e ao respectivo sindicato, no caso de o presumível infractor ser representante sindical.

13 — Com a notificação da nota de culpa a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, mas tal suspensão não impede a sua entrada na Empresa quando tal se revele necessário para os efeitos do n.º 15 da presente cláusula.

14 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15 — No prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa, por escrito, requerer as diligências probatórias que reputar necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10 nem mais de 3 por cada facto.

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

17 — Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à Comissão de Trabalhadores, a qual poderá, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18 — Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta entidade formular o seu parecer no mesmo prazo de cinco dias úteis.

19 — A entidade competente ponderará, na decisão final, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado da nota de culpa, devidamente notificada ao trabalhador.

20 — A decisão do processo deverá ser comunicada ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores e ao sindicato respectivo, no caso de se tratar de um representante sindical.

21 — Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a consequente ilicitude das sanções eventualmente aplicadas, as situações de falta ou incumprimento a que se refere o n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 82.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representante:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 15.^a deste acordo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquele e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 83.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

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

Cláusula 84.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 82.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 82.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 85.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — São assegurados às mulheres, para além do estabelecido na lei, os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto, em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho, e durante o tempo que durar a mesma;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, prevista na alínea f) do número anterior, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora

cada, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer 1 ano.

Os períodos referidos na alínea f) e neste número podem, com o acordo da Empresa, ser utilizados seguidos ou interpolados, no início ou antes do termo de cada dia de trabalho.

3 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou com a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores mensais:

Infantário — 9750\$;

Ama — 6345\$.

Cláusula 86.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, até dois dias por cada prova, sendo um o da realização e outro o imediatamente anterior.

No caso de provas de avaliação em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas a efectuar.

São consideradas provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

5 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

6 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

7 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

8 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como a verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 9.

9 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;

- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

10 — Perdem definitivamente, no curso que frequentem ou noutro que venham a frequentar, as regalias nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano mais de dois anos lectivos.

11 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de curso que frequentem e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 10 557\$/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 13 973\$/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 18 320\$/ano;

Ensino superior ou equiparado — 33 813\$/ano.

12 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante a entrega de comprovativo.

13 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 87.^a

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar, as seguintes regalias:

- a) Seguro de vida;
- b) Seguro de doença;
- c) Complemento de reforma de invalidez;
- d) Complemento de reforma de velhice e sobrevivência;
- e) Subsídio especial a filhos deficientes;
- f) Subsídios de casamento e de funeral.

2 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações nas regalias referidas no n.º 1.

3 — A empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 88.^a

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

3 — Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequadas e suficientes em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros da CHST na Empresa possam receber informação e formação adequadas, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos RT.

10 — Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial perma-

nente ou dano pessoal mais grave, a Empresa procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança no trabalho, que deverá prestar toda a colaboração que, por aquela, for pedida.

Cláusula 89.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar, na Empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 91.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 90.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos, RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 91.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada em cada estabelecimento da Empresa uma comissão de higiene e segurança no trabalho.

2 — A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da Empresa em cada estabelecimento, e com acção exclusiva no interior das instalações.

3 — A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos no número anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da Empresa, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões, e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 92.^a

Medicina do trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIV

Cláusulas específicas da Portucel Embalagem

Cláusula 93.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com

carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas, aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a Empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que as mesmas se realizarão; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantidas pela Empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a Empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa, que, não podendo ultrapassar 11 295\$ mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 94.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Disposições globais e finais

Cláusula 95.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores quer para a Empresa, do presente acordo de empresa em relação aos instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicados na Empresa.

ANEXO I

Categorias profissionais — Definição de funções

Assistente administrativo. — Executa tarefas de apoio administrativo relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, nomeadamente processamento de textos e outros documentos, registo e actualizações de dados, arquivo, reprodução e transmissão de documentos, preparação, expedição, distribuição e entrega da correspondência e documentos inerentes ao serviço interno e externo; atende, informa e encaminha pessoas exteriores à empresa.

Assistente de laboratório. — Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades, utilizações possíveis e correcções necessárias com base em indicações preestabelecidas. Efectua a recolha de amostras, regista elementos estatísticos, zela pela conservação do bom estado e calibragem do equipamento do laboratório.

Assistente de logística. — Procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais, controlando a expedição e carregamento em veículos de transporte e podendo movimentar viaturas à responsabilidade da empresa, em toda a área do armazém e cais de carga; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; efectua o controlo das operações da entrada e saída de equipamentos, tendo em atenção o seu estado qualitativo e a concordância com as respectivas normas e documentação; encarrega-se da arrumação, conservação e fornecimento de mercadorias e materiais; informa sobre anomalias de existências, bem como sobre perdas e danos, colaborando com o superior hierárquico no con-

trolo dos estoques; pode exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

Assistente de vendas. — Desenvolve acções de apoio administrativo na área de vendas, contactando com vendedores e clientes, quanto a solicitações de orçamentos, encomendas, consultas e reclamações.

Auxiliar administrativo. — Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos; ligações telefónicas; envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno; anuncia e presta informações a visitantes.

Auxiliar industrial. — Executa tarefas e operações simples no âmbito da produção em colaboração e ou com orientação directa dos operadores; assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

Condutor de máquinas. — Conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais; é responsável por acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz.

Desenhador. — Executa tarefas de desenho técnico, gráfico ou de projecto, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à sua área de actividade.

Estagiário administrativo. — Executa tarefas em colaboração directa com assistentes administrativos, segundo indicações recebidas e necessárias ao funcionamento dos serviços administrativos da sua área de actividade.

Estagiário industrial. — Executa, em colaboração directa com operadores e assistentes, tarefas ou operações simples no âmbito da sua área de intervenção e de actividade.

Motorista. — 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, orientando e auxiliando a carga e descarga.

Oficial de manutenção eléctrica. — Possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade próprias na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Oficial de manutenção mecânica. — Possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções das especialidades próprias na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Operador de energia e efluentes. — É o trabalhador que opera com os equipamentos instalados de produção de vapor e respectiva rede de distribuição, alimentação,

tratamento e distribuição de águas, central de ar comprimido e rede de distribuição e estação de tratamento de efluentes industriais, otimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência, assegura a lubrificação dos equipamentos dos sectores em que trabalha e colabora em trabalhos de manutenção e conservação. Procede ao controle e registo dos parâmetros operacionais da central de vapor e da ETARI, sendo responsável por alguns e colaborando na manutenção dos restantes.

Operador industrial de embalagem. — Possuindo formação técnica específica e ou experiência profissional, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, otimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência; procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias; zela pelo bom estado geral de conservação do equipamento, colabora, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que operam na área da produção de embalagem, nomeadamente nas subáreas de produção de cartão canelado e ou transformação. Desde que habilitado para o efeito, pode exercer funções na área da energia.

Preparador de trabalho. — Desenvolve acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos, processos, meios humanos e materiais por forma a garantir melhor eficiência de equipamentos; elabora cadernos de encargos e ou especificações técnicas para intervenções a realizar, bem como fichas de diagnóstico que suportem acções preventivas ou reparações estandarizadas. Faz o acompanhamento dos diversos trabalhos em curso controlando os orçamentos e custos associados, podendo coordenar ou chefiar funcionalmente equipas pluridisciplinares.

Promotor de vendas. — Mantendo-se adstrito ao escritório, efectua vendas, assegura a assistência aos seus próprios clientes, garante a colocação dos produtos e presta esclarecimentos técnicos, desenvolve e apoia tarefas ao nível do apoio técnico à venda, nomeadamente orçamentação e encomendas, normas de impressão e estudos de modelo, elabora e assina contratos de venda, possui conhecimentos de tecnologia do processo de fabrico da embalagem, assume a ligação entre a sua função e as áreas industriais, nomeadamente a produção e logística no âmbito da sua área de vendas e de acordo com orientações definidas pela hierarquia.

Técnico administrativo/industrial. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade tendo em conta a consecução dos objectivos fixados; colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica de coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico comercial. — É o profissional que assegura a planificação de uma zona de vendas, de acordo com as directrizes definidas, assumindo a responsabilidade

pelo seu cumprimento e assegurando a sua execução; assegura uma informação, relativa aos clientes, no sentido de garantir uma boa cobrança, desenvolvendo estudos de mercados com vista à definição de estratégias adequadas à melhoria das vendas e à introdução de novos produtos; equaciona a actuação da concorrência nos aspectos referentes à dimensão e capacidade, organização operacional, estratégias comerciais, produtos, qualidades e preços.

Técnico de desenho. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, podendo coordenar o trabalho de outros profissionais ou exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico de laboratório. — Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis; compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos; pode exercer funções de coordenação ou de chefia hierárquica.

Técnico industrial de embalagem. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização, tem responsabilidade na aplicação do programa de produção e assegura a sua execução; colabora na definição de programas de trabalho e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

Técnico de manutenção eléctrica. — Desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica e de instrumentação; guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas, utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico de manutenção mecânica. — Desenvolve acções de manutenção nas áreas mecânica e óleo-hidráulica; regula-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas, utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia.

Técnico superior. — Possuindo especialização considerável num campo particular de actividade, cabe-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões, condicionadas pela política estabelecida para essa área. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais e fundamenta propostas de actuação para decisão superior. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa.

ANEXO II

Condições específicas de evolução na carreira profissional

1 — Princípios gerais:

1.1 — As categorias profissionais definidas no anexo I estão integradas em sete níveis de qualificação e remuneração.

neração, de acordo com o anexo III — enquadramentos profissionais por níveis;

1.2 — Na indicação da categoria profissional do trabalhador constará, à frente da mesma, a designação do respectivo nível (ex.: assistente administrativo — nível VI, assistente administrativo — nível V, etc.);

1.3 — À classificação por nível de enquadramento e à progressão salarial corresponde também uma qualificação para o exercício de funções em determinado sector. Quanto mais elevadas forem as classificações por nível e a progressão salarial mais elevada será a qualificação na profissão e funções a desempenhar;

1.4 — Aos trabalhadores com mais elevada qualificação corresponderá o desempenho das funções de maior responsabilidade;

1.5 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de sector ou função sem lhe ser assegurada a adequada formação profissional específica da função.

2 — Nível VI:

2.1 — É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória;

2.2 — Nos primeiros seis meses de estágio, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas de actividade após o que deverá ser fixado predominantemente num serviço ou área de actividade;

2.3 — Após uma permanência máxima de um ano no nível VII, o estagiário (administrativo e industrial) será promovido a uma das categorias profissionais do nível VI, ligada à actividade que desempenhou predominantemente no estágio;

2.4 — O auxiliar (administrativo e industrial) que reúna condições de experiência e capacidade profissional poderá ser promovido a uma das categorias do nível VI;

2.5 — Após uma permanência de três anos no nível VII, o trabalhador classificado como auxiliar (administrativo e industrial) poderá formular pedido fundamentado à Empresa para efeito do número anterior, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. Se não existir correspondência ao pedido do trabalhador, a resposta da empresa deverá conter elementos justificativos.

3 — Nível VI:

3.1 — É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória;

3.2 — Após uma permanência de três anos no nível VI, o trabalhador poderá formular pedido fundamentado à empresa para ser promovido ao nível V, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. A resposta não favorável à pretensão do trabalhador deverá conter elementos justificativos.

4 — Nível V:

4.1 — O trabalhador que reúna as condições e experiência necessárias, capacidade profissional, grau de autonomia e um potencial de evolução para as funções mais qualificadas poderá ser promovido ao nível IV e classificado numa das respectivas categorias profissionais;

4.2 — Após uma permanência de três anos no nível V, o trabalhador poderá formular pedido fundamentado à Empresa para ser promovido ao nível IV, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. A

resposta não favorável à pretensão do trabalhador deverá conter elementos justificativos.

5 — Nível IV:

5.1 — É condição necessária à admissão o 12.º ano de escolaridade e ou curso técnico da especialidade;

5.2 — A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas;

5.3 — O trabalhador com capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução mais qualificada poderá ser promovido ao nível III desde que reúna as condições estabelecidas.

6 — Nível III:

6.1 — Além das condições estabelecidas no nível IV, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas/actividades, grupos de trabalho ou o exercício de funções de chefia hierárquica;

6.2 — Desde que estejam reunidas as condições necessárias, poderá verificar-se promoção aos níveis II e I.

7 — Nível II:

7.1 — É condição necessária à admissão o bacharelato ou licenciatura e experiência comprovada em funções análogas.

8 — Nível I:

8.1 — Além do estabelecido para o nível II, deve verificar-se capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução para funções mais qualificadas.

9 — Progressão salarial em cada nível:

9.1 — Além da promoção para o nível superior, existirá uma progressão salarial para as categorias integradas e mantendo o mesmo nível de enquadramento profissional;

9.2 — A progressão salarial será o resultado de uma avaliação de desempenho profissional, através de um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua da informação;

9.3 — A progressão salarial no mesmo nível de enquadramento profissional verificar-se-á entre o salário mínimo e o salário máximo estabelecido na tabela salarial;

9.4 — A percentagem da progressão salarial sobre o salário atribuído a um trabalhador, por força da avaliação de desempenho profissional, é independente da actualização da tabela salarial;

9.5 — Quando a progressão salarial atingir o valor médio salarial, entre o mínimo e o máximo, considera-se que está reunido um pressuposto para ser encarada, pela Empresa, a promoção ao nível superior.

10 — Avaliação de desempenho profissional:

10.1 — A avaliação de desempenho profissional terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada no 1.º trimestre de cada ano;

10.2 — O processo de avaliação de desempenho profissional será efectuado com base num manual de avaliação donde constarão os critérios e factores de avaliação. O manual de avaliação será do conhecimento dos trabalhadores;

10.3 — Será solicitado parecer, à Comissão de Trabalhadores e aos sindicatos subscritores deste acordo de empresa, do manual de avaliação de desempenho;

10.4 — O manual de avaliação de desempenho deve prever mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação, após lhe ser comunicado o resultado da mesma;

10.5 — O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como *Insatisfatório, Satisfatório, Bom e Muito Bom*;

10.6 — À classificação do resultado da avaliação de desempenho profissional corresponderá uma progressão salarial mínima, dependendo dos resultados da Empresa: *Bom 1,5 % e Muito bom 2,5 %*;

10.7 — A percentagem de progressão salarial mínima será a mesma para todos os trabalhadores com a mesma classificação do resultado da avaliação de desempenho profissional.

11 — Deontologia profissional:

11.1 — Sempre que o exercício de determinada actividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado por lei à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que possa ocorrer na Empresa qualquer classificação para o exercício dessa actividade profissional;

11.2 — Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens contrárias à boa técnica e ética profissional, nomeadamente quando aquelas contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado;

11.3 — Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

12 — Subsídio de risco:

12.1 — Independentemente de medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor comportam cumulativamente riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho;

12.2 — Em virtude das características especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um subsídio horário pecuniário a todos os trabalhadores da produção do sector de energia;

12.3 — O subsídio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho e terá o valor horário de 112\$.

Técnico de manutenção eléctrica;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico comercial.

Nível IV:

Assistente de logística;
Preparador de trabalho;
Promotor de vendas;
Técnico administrativo/industrial;
Técnico de desenho;
Técnico industrial de embalagem;
Técnico de laboratório;
Técnico de manutenção eléctrica;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico comercial.

Nível V:

Assistente administrativo;
Assistente de laboratório;
Assistente de logística;
Assistente de vendas;
Condutor de máquinas;
Desenhador;
Motorista;
Oficial de manutenção eléctrica;
Oficial de manutenção mecânica;
Operador industrial de embalagem;
Preparador de trabalho;
Promotor de vendas.

Nível VI:

Assistente administrativo;
Assistente de laboratório;
Assistente de logística;
Assistente de vendas;
Condutor de máquinas;
Desenhador;
Motorista;
Oficial de manutenção eléctrica;
Oficial de manutenção mecânica;
Operador de energia e efluentes;
Operador industrial de embalagem.

Nível VII:

Auxiliar administrativo;
Auxiliar industrial;
Estagiário administrativo;
Estagiário industrial.

ANEXO III

Enquadramento por níveis de qualificação

Nível I:

Técnico superior.

Nível II:

Técnico superior.

Nível III:

Técnico administrativo/industrial;
Técnico de desenho;
Técnico industrial de embalagem;
Técnico de laboratório;

ANEXO IV

Tabela salarial

(Em escudos)

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Média	Máxima
I	244 459	372 651	439 728
II	231 354	310 542	371 098
III	205 864	258 785	307 954
IV	171 553	215 654	256 629
V	142 961	179 712	213 857
VI	119 134	149 760	178 214
VII	99 278	124 800	148 512

ANEXO V

Tabela de reclassificações

Profissões/categorias actuais	Reclassificações	Nível
Grupo 1:		I
Técnico superior do grau VI	Técnico superior	
Director de departamento/serviços	Técnico superior	
Grupos 2, 3, 4, 5 e 6:		II
Chefe de departamento	Técnico superior	
Analista de sistemas qualificado	Técnico superior	
Técnico superior dos graus V e IV	Técnico superior	
Grupo 4:		III
Delegado técnico-comercial de grau III	Técnico comercial	
Encarregado geral fabril I	Técnico de manutenção eléctrica	
Encarregado geral fabril I	Técnico de manutenção mecânica	
Técnico administrativo do grau IV	Técnico administrativo	
Técnico industrial do grau IV	Técnico industrial de embalagem	
Grupo 5:		
Chefe de sector administrativo	Técnico administrativo	
Delegado técnico-comercial do grau II	Técnico comercial	
Secretário(a) dir. administração do grau IV	Técnico administrativo	
Técnico administrativo do grau III	Técnico administrativo	
Técnico industrial qualificado	Técnico industrial de embalagem	
Grupo 6:		IV
Chefe de secção administrativa	Técnico administrativo	
Chefe de turno fabril	Técnico industrial de embalagem	
Delegado técnico-comercial do grau I	Técnico comercial	
Preparador de trabalho principal	Preparador de trabalho	
Técnico administrativo do grau II	Técnico administrativo	
Técnico industrial do grau II	Técnico de manutenção mecânica	
Grupo 7:		
Assistente administrativo do grau V	Técnico administrativo	
Desenhador maquetista	Técnico de desenho	
Desenhador projectista	Técnico de desenho	
Preparador de trabalho do grau I	Preparador de trabalho	
Promotor de vendas do grau II	Promotor de vendas	
Técnico de conservação eléctrica principal	Técnico de manutenção eléctrica	
Técnico de conservação mecânica principal	Técnico de manutenção mecânica	
Técnico administrativo do grau I	Técnico administrativo	
Técnico industrial do grau I	Técnico industrial de embalagem	
Técnico de manutenção do grau V	Técnico de manutenção eléctrica	
Técnico de manutenção do grau V	Técnico de manutenção mecânica	
Técnico de electrónica principal	Técnico de manutenção eléctrica	
Grupo 8:		V
Assistente administrativo do grau IV	Assistente administrativo	
Chefe de equipa de máquinas transformadoras	Operador industrial de embalagem	
Encarregado	Assistente de logística	
Expedidor qualificado	Assistente de logística	
Oficial de conservação qualificado	Oficial de manutenção mecânica	
Operador de computador principal	Assistente administrativo	
Operador industrial qualificado	Operador industrial de embalagem	
Operador prod. embalagem qualificado	Operador industrial de embalagem	
Planificador	Assistente administrativo	
Promotor de vendas do grau I	Promotor de vendas	
Técnico de conservação mecânica especialista	Oficial de manutenção mecânica	
Técnico de manutenção do grau IV	Oficial de manutenção mecânica	
Técnico de manutenção do grau IV	Oficial de manutenção eléctrica	
Grupo 9:		
Analista de laboratório principal	Assistente de laboratório	
Assistente administrativo do grau III	Assistente administrativo	
Assistente de vendas do grau II	Assistente de vendas	
Assistente técnico de vendas do grau II	Assistente administrativo	
Chefe de equipa de máquinas de execução manual	Operador industrial de embalagem	
CMAElev. transporte qualificado	Condutor de máquinas	
Desenhador de execução do grau I	Desenhador	
Electricista principal	Oficial de manutenção eléctrica	
Encarregado	Assistente de logística	
Expedidor principal	Assistente de logística	
Fiel de armazém qualificado	Assistente de logística	
Lubrificador qualificado	Oficial de manutenção mecânica	

Profissões/categorias actuais	Reclassificações	Nível
Motorista qualificado Oficial metalúrgico principal Operador de computador de 1. ^a Operador ind. fl. fl. (fogueiro) principal Operador industrial principal Operador de produção de embalagem principal Preparador de trabalho auxiliar Técnico analista de laboratório do grau III Técnico analista de laboratório de 1. ^a Técnico de conservação mecânica de 1. ^a	Motorista Oficial de manutenção mecânica Assistente administrativo Operador industrial de embalagem Operador industrial de embalagem Operador industrial de embalagem Preparador de trabalho Assistente de laboratório Assistente de laboratório Oficial de manutenção mecânica	VI
Grupo 10: Analista de laboratório de 1. ^a Assistente administrativo do grau II Assistente técnico de vendas do grau I Auxiliar administrativo principal CMAElev. transporte principal Fiel de armazém principal Lubrificador principal Motorista principal Oficial de 1. ^a Oficial de 1. ^a Oficial de 1. ^a Operador industrial de 1. ^a Operador industrial de 1. ^a Operador de produção de embalagem de 1. ^a	Assistente de laboratório Assistente administrativo Assistente administrativo Assistente administrativo Condutor de máquinas Assistente de logística Oficial de manutenção mecânica Motorista Assistente de logística Oficial de manutenção eléctrica Oficial de manutenção mecânica Operador industrial de embalagem Operador de energia e efluentes Operador industrial de embalagem	
Grupo 11: Amostrista do gr. 12 Assistente administrativo do grau I CMAElev. transporte de 1. ^a e de 2. ^a do gr. 12 Condutor de empilhador do gr. 12 Fiel de armazém de 1. ^a e de 2. ^a do gr. 12 Motorista Operador industrial de 2. ^a e de 3. ^a do gr. 12 Operador prod. embalagem de 2. ^a e de 3. ^a do gr. 12 Técnico de manutenção do grau I Telefonista-recepcionista	Operador industrial de embalagem Assistente administrativo Condutor de máquinas Condutor de máquinas Assistente de logística Motorista Operador industrial de embalagem Operador industrial de embalagem Oficial de manutenção eléctrica Assistente administrativo	VII
Grupo 12: Auxiliar administrativo de 2. ^a e de 1. ^a do gr. 11	Auxiliar administrativo	
Grupo 13: Ajudante de produção de embalagem Operador industrial estagiário	Auxiliar industrial Estagiário industrial	

Guilhabreu, 10 de Maio de 2002.

Pela Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pelas organizações sindicais:

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Victor Manuel Mesquita.)

FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmicas, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(José Luís Carapinha Rei.)

Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 14 de Maio de 2002. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Maio de 2002.

Depositado em 3 de Junho de 2002, a fl. 167 do livro n.º 9, com o n.º 133/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo obriga, por um lado, a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e, por outro, os tra-

balhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas neste acordo e representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo de um ano, podendo o processo de revisão ser iniciado, nos termos legais, decorridos 10 meses, salvo se outros prazos forem legalmente fixados.

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

3 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias, podendo, porém, haver lugar à prorrogação deste prazo por mútuo acordo das partes.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelo presente acordo;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do n.º 1 da cláusula 62.^a

1.2 — À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2 — Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1 — Dos enfermeiros:

Habilitações mínimas exigíveis: curso geral de enfermagem, como tal classificado pela lei.

2.2 — Dos desenhadores:

Habilitações mínimas exigíveis: curso industrial ou outro com igual preparação em desenho.

2.3 — Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador do trabalho), excepto da construção civil:

Habilitações mínimas exigíveis: curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

laridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.4 — Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas: as mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas: 11.º ano de escolaridade ou equivalente;
- c) Para os contabilistas: os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas;

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço.

2.5 — Dos profissionais de informática:

Habilitações mínimas exigíveis: 11.º ano de escolaridade e experiência adequada.

2.6 — Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação):

Habilitações mínimas exigíveis: curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.7 — Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais):

Habilitações mínimas exigíveis: curso de auxiliar de laboratório ou equivalente.

2.8 — Dos prospectores de vendas:

Habilitações mínimas exigíveis: 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.9 — Do dinamizador de segurança:

Habilitações mínimas exigíveis: curso industrial ou equivalente.

2.10 — Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

- a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;
- b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I deste acordo;

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente

às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
- d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos no presente acordo;

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos, cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior.

2.11 — Profissionais de conservação da construção civil:

Habilitações mínimas: as exigidas por lei.

3 — Condições gerais e transitórias:

3.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

3.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

3.3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

3.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por este acordo, desde que reú-

nam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos n.ºs 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6 — No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7 — Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado, desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2 — Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

5 — Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6 — Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático, manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7 — Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8 — Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9 — Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará

conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

Cláusula 5.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

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

Identificação dos contraentes;
Categoria profissional e remuneração do trabalhador;
Local e horário da prestação do trabalho;
Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;
Data de celebração do contrato.

3 — A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste acordo no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os n.ºs 4 e 5 da cláusula 60.^a

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5 — Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até ao máximo de oito dias, sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.^a

Contratação de trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2 — Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

Cláusula 7.^a

Registo de desemprego

1 — Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador deverá consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3 — Em caso de necessidade poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos I e II.

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação deste acordo devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5 — As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;
Número de inscrição na previdência;
Data de nascimento;
Admissão e última promoção;
Habilitações literárias;
Profissão e categoria;
Situação na profissão;
Nível de qualificação;
Remuneração base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3 — A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.^a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração,

devendo existir entre aqueles intermédios de chefia;

- b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;
- c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;
- d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2 — É obrigatória a existência de:

2.1 — Para os profissionais de escritório:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

2.2 — Para os profissionais fogueiros:

- a) Quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

Cláusula 11.^a

Acesso ou promoção

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste acordo reúnam os requisitos nele fixados.

4 — Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifique ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de três anos de permanência na empresa na 2.^a classe, devendo este exame ser realizado no prazo máximo de seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6 — O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela Comissão de Trabalhadores e o terceiro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7 — O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8 — No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9 — A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.^a para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

- a) Permanência de cinco anos na categoria;
- b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10 — O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

Cláusula 11.^a-A

Progressão horizontal

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50 % da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;
- b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média

considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2 — O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente acordo;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação do presente acordo, formulada por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;
- j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos qua-

dros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- m) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;
- n) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

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 ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional designadamente o período normal de trabalho;

- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possam resultar responsabilidades pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe com base em provas de irregularidades cometidas por aquele devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.^a e 14.^a e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente, interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 30, por votação directa e secreta.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lock-out*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração já estabelecidos.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

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

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1 — Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser, ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.^a

4 — Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5 — No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, o qual será

tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6 — O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo II para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10 — Sem prejuízo do estabelecido nos restantes pontos desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecidas pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no n.º 5 da cláusula 17.^a

2 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual,

nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3 — Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá, direito a um dia de calendário de descanso.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório no máximo após seis dias de trabalho consecutivo.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos na lei.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalhadores a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante vinte anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4 — A retribuição especial referida no n.º 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho do que dará prévio conhecimento à Comissão Intersindical dos Trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

Cláusula 21.^a

Serviço de assistência em regime de prevenção

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.^a

3 — Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a Comissão de Trabalhadores.

4 — Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção, só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.^a

Trabalho prestado em dias de descanso ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de nível superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior, não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no n.º 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente

de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária deste AE produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2002.

2 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 500 000\$ em numérico por mês, e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas, será atribuído um abono mensal para falhas, de valor previsto no anexo III.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

6 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.^a

Forma de pagamento

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Remuneração mensal base} + \text{subsídio de turno} + \text{anuidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2 — O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — Por cada ano de permanência na empresa os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, actualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2 — As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3 — Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.^a

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do dia 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, por cada dia em que se verifique prestação efectiva do mínimo de quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição, de valor igual

ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação a que se refere o n.º 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este acordo receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 15 %, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.^a, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vençam, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

- a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno termine a partir das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima cons-

tituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2 — Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;
- b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local

para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;

- c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;
- d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do n.º 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;
- b) A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;
- c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;
- d) A importância, calculada com base no estabelecido no presente acordo, para pagamento de horas extraordinárias, correspondentes ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5 — Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea b) do número anterior será reduzida a 50%.

6 — Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — As deslocações previstas na alínea c) do n.º 1 que ultrapassem 60 dias conferem ao trabalhador o direito a uma licença suplementar de quatro dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

9 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

10 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

11 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26% do preço da gasolina super por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

Cláusula 37.^a

Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;
- b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

CAPÍTULO VII

Refeitórios na empresa

Cláusula 39.^a

Alimentação, subsídios e complemento

1 — A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV deste acordo.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a cinco dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2 — São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

4 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

6 — A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

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

9 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil, imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação antes da mesma.

11 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas

terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 44.^a

Definição de falta

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5 — A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6 — O não cumprimento do disposto no n.º 4 e a não apresentação da prova a que se refere o n.º 5 no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7 — Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do n.º 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8 — A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remuneração base} + \text{anuidades} + \text{subsídio de turno}}{30}$$

9 — No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos 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. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, conjuntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do primeiro dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devidas 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 ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e no presente acordo;
- c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;

- f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e no presente acordo;
- i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;
- j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até ao máximo de seis horas mensais;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — O disposto na alínea *e*) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas *a*) a *j*) do n.º 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e no presente acordo.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário, a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas *d*) e *e*) do n.º 1 e do n.º 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como cooperantes em empresas congéneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos inter-governamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

3 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe

não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes, depois de ouvida a Comissão Intersindical de Trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.^a

Cessação por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos neste acordo, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da Comissão de Trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

2 — O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos do presente acordo, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 52.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pelo presente acordo.

Cláusula 53.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e no presente acordo.

3 — Será sempre enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

3 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumirá responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;
- e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer um ano caso não haja lugar a amamentação;

- f) As trabalhadoras têm o direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;
- b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até ao máximo de oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;
- c) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida na alínea a) do n.º 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 — Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8 — Para além dos créditos do tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm direito a utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9 — À comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

- a) Pagamento de propinas;
- b) Aquisição de material escolar;
- c) Pagamento de deslocações.

10 — As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11 — A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12 — Para efeitos do número anterior, considera-se como material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13 — Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14 — O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15 — Relativamente aos cursos não indicados no n.º 11, apenas conferirão direitos aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16 — No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17 — Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador

matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18 — Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19 — Tendo-se verificado a perda de regalias por fora do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 58.^a

Previdência e abono de família

1 — A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àsquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 59.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da Previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, considera-se como remuneração a remuneração base acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro.

Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5 — No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental mas não ter ainda direito à assis-

tência da Previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 60.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 59.^a, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.^a deste acordo.

6 — Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que atinjam 65 anos de idade passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Previdência e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Previdência.

5 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor deste acordo é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Previdência, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da Previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

7 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

8 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 6 desta cláusula.

9 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de

exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

Responsabilidade da empresa

1 — A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste acordo quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2 — A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 64.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

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

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor seja nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5 — O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se, na mesma medida, o prazo prescrito no n.º 5;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

9 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador nos termos da lei.

10 — Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar, por escrito, qual o sindicato que o representa.

11 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o tra-

balhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

12 — Dentro do prazo de 10 dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

14 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

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

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

17 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

18 — É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no n.º 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

19 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares com indicação dos respectivos motivos serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo máximo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

20 — A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste acordo come-

tidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;

- d) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as indicações de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

Cláusula 67.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa pela violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 68.^a

Multas

1 — O não cumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas neste acordo constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e neste acordo.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou inter-sindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 71.^a

Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A comissão intersindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.^a;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5 — As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais, e ainda Previdência ou outras, têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;
- b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como o presente acordo está a ser cumprido e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente acordo.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão intersindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 75.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalha-

dores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores a título permanente um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1 — A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou fixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da cláusula 72.^a desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3 — Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização das comissões de trabalhadores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1 — A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2 — A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de tra-

balhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e neste acordo, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

Cláusula 79.^a

Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores

1 — Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta horas e oito horas mensais.

3 — A empresa poderá suportar as despesas originadas nas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — Este acordo considera-se globalmente mais favorável do que o anterior, não podendo contudo resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Ficam no entanto salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 34 dias subsequentes à publicação deste acordo de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo de empresa, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Atribuições:

- a) Interpretar as disposições do presente acordo;
b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do Ministério do Emprego e da Previdência;
c) Exercer a competência prevista no n.º 8 da cláusula 8.^a

3 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;
b) 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;
c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
b) Para deliberação poderão apenas votar igual número de membros de cada uma das partes;
c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b) consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas, nos termos previstos na lei, para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Assistência judiciária

1 — Aos trabalhadores arguidos em processo-crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2 — Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3 — A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se

prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente acordo é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 85.^a

Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados, ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade do presente acordo.

Cláusula 86.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do n.º 1 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 87.^a

Disposição revogatória

Este AE revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos (*). — É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análises e o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

Apontador (*). — É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e pro-

ceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior, podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativas e auxiliar.

Caixa()*. — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo o registo do movimento de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos e a guarda de cobranças e executa outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Carregador()*. — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

Chefe de equipa()*. — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao seu serviço.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de fabricação. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pela fabricação. Fora do horário normal é também responsável pelo andamento de toda a fábrica.

Chefe de turno de fabricação (FSP)()*. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante()*. — É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação.

Condutor-manobrador()*. — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Condutor de veículos industriais()*. — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de

matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir guias de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

Contabilista. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de contabilística.

Contínuo()*. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição. — É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador()*. — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador da expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte a granel.

Controlador de qualidade (FSP)()*. — É o trabalhador que controla a qualidade do papel e de outros materiais adquiridos; controla ainda a qualidade dos sacos produzidos e assegura nas linhas de fabrico a qualidade das colas e tintas aplicadas.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática no sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento a seu cargo.

Desenhador principal. — É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjunto com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e inter-

ligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança. — É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e as secretaria. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que careçam de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples junto das entidades públicas ou privadas, faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças e entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços compatíveis.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro. — É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem, em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador().* — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico().* — É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escrivão. — É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras, vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobran-

ças; colabora em, e executa acessoriamente, trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escrivão principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escrevãos.

Ferramenteiro().* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis. — Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

- a) Licenciados e ou bacharéis;
- b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa.

Licenciado ou bacharel do grau I. — Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II. — Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação, mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III. — Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e frequente tomada de decisões mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV. — Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V. — Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas, quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI. — Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro; pode participar directamente na definição de objectivos

mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Maquinista de tubos e fundos (FSP)()*. — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, efectuando as operações necessárias ao fabrico de tubos e sacos, bem como à montagem de carimbos nos rolos impressores e condução das respectivas impressoras. É responsável pela limpeza da máquina e respectiva zona da fábrica. Deverá ainda ter conhecimentos gerais de conservação das máquinas e fazer a respectiva lubrificação.

Marteleiro()*. — É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede à perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista()*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais, executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica. — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação na área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou de transporte de materiais. Executa outras tarefas, como traçagem, corte e aquecimento, e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição. — É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo

peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimentos. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação. — É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de fabricação (FSP)()*. — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, procedendo às afinações necessárias para o bom fabrico dos tubos e dos sacos, efectua a montagem dos carimbos nos rolos impressores e conduz a respectiva impressora. É responsável pela lubrificação e pequena conservação das máquinas. Procede, sempre que necessário, à preparação da cola e ao seu controlo de qualidade, bem como ao do papel e das tintas utilizadas. O oficial de fabricação FSP, quando oficial principal, poderá também, segundo um programa de fabrico estabelecido, coordenar e controlar toda a linha de produção de sacos, sendo responsável, fora do horário normal, pelo bom funcionamento da fábrica de sacos.

Oficial de laboratório. — É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedra. — É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedra e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Operador (FSP)()*. — É o trabalhador que retira todos os trabalhos da máquina de fabricação e procede à recolha e recuperação dos mesmos.

Operador de britagem()*. — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local ou de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador()*. — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de fabricação (FSP). — É o trabalhador que na linha de produção de sacos de papel retira, acondiciona e movimenta os sacos produzidos, procede ao controlo visual dos eventuais defeitos de fabrico, alertando do facto o respectivo oficial de fabricação. Procede à carga dos produtos expeditos, bem como à descarga dos materiais recebidos.

Operador de processo com comando centralizado. — É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos através da análise de raios X, de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas()*. — É o trabalhador que com habilitação legal manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

Porteiro-recepcionista. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas aos serviços, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação; presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registo de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

Pré-oficial. — É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas,

tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador de amostras()*. — É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização de manuais de utilizador e de exploração.

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegura quaisquer outras relações com os clientes.

Prospecor de vendas principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospecores de vendas.

Secretário. — É o trabalhador qualificado capaz de executar de forma autónoma, devidamente enquadrado, com competência, no tempo devido, as tarefas específicas de secretariado, competindo-lhe, entre outras, as seguintes actividades: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar dossiês, agendas e memoriais para entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e dactilografar em português ou línguas estrangeiras, estabelecer contactos pessoais ou pelo telefone, internos/externos em português ou línguas estrangeiras. Pode ainda, eventualmente, orientar trabalhadores que o coadjuvem e utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente os meios informáticos.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal. — É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão con-

fiados; procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado()*. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Trabalhador de limpeza()*. — É o trabalhador que, predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vigilante de máquinas()*. — É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, detecta anomalias alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal()*. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador-preparador de trabalho. — É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Funções a extinguir quando vagarem.

ANEXO II

1 — Tabelas salariais

(Em euros)

Níveis	Remunerações	
15	2 432,70	Tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11.ª-A.
14	2 101,20	
13	1 773,30	
12	1 449,10	
11	1 165,00	
10	978,40	1 307,10
9	894,00	1 071,70
8	853,20	936,20
7	806,60	873,60
6	754,80	829,90
5	731,70	780,70
4	706,00	743,30
		718,90

(Em euros)

Níveis	Remunerações	
3	656,80	681,40
2	629,10	643,00
1	541,10	585,10

2 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado.
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado.
13	Analista de sistemas. Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado.
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado. Programador informático B.
11	Chefe de secção II. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado. Programador informático A.
10	Chefe de secção I. Chefe de turno de fabricação II. Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado. Operador de processo com comando centralizado principal B. Técnico de electrónica principal B. Tesoureiro.
9	Assistente administrativo. Bacharel de grau I-A ou equiparado. Chefe de turno de fabricação I. Desenhador projectista. Dinamizador de segurança. Encarregado de armazém, conservação e laboratório. Operador de computador de 1. ^a (*). Operador de processo com comando, centralizado principal A. Técnico de electrónica principal A. Visitador-preparador de trabalho C.
8	Agente de métodos (*). Chefe de turno de fabricação (FSP) (*). Desenhador principal B. Encarregado de pedreiras e embalagem. Escriturário principal B. Oficial de conservação e laboratório principal B. Operador de computador de 2. ^a (*). Operador de processo com comando centralizado de 1. ^a Prospector de vendas principal. Secretário. Técnico de electrónica. Visitador-preparador de trabalho B.
7	Chefe de equipa (*). Desenhador principal A. Enfermeiro. Escriturário principal A. Instrumentista. Oficial de conservação e laboratório principal A. Oficial de fabricação principal B. Oficial de pedreira principal B. Operador de processo com comando centralizado de 2. ^a Prospector de vendas de 1. ^a Visitador-preparador de trabalho A.
	Caixa. Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição. Desenhador de 1. ^a

Níveis	Categorias profissionais
6	Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Manquinista de tubos e fundos de 1. ^a (FSP) (*). Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1. ^a Oficial de expedição principal. Oficial de fabricação principal A. Oficial de processo com comando centralizado de 3. ^a Prospector de vendas de 2. ^a Vigilante de máquinas principal (*). Visitador-preparador de trabalho.
5	Apontador (*). Carregador (*). Condutor de grua ou ponte rolante (*). Condutor de veículos industriais até três anos (*). Controlador de qualidade (FSP) (*). Desenhador de 2. ^a Ensacador (*). Escriturário de 2. ^a Ferramenteiro (*). Fiel de armazém de 2. ^a Maquinista de tubos e fundos de 2. ^a (FSP) (*). Marteleiro de 1. ^a (*). Motorista até três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 2. ^a Oficial de expedição de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a (FSP) (*). Oficial de pedreira de 1. ^a Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1. ^a (*).
4	Arquivista técnico. Condutor-manobrador (*). Desenhador de 3. ^a Empregado de serviços externos. Ensaaiador físico (*). Escriturário de 3. ^a Marteleiro de 2. ^a (*). Oficial de conservação e laboratório de 3. ^a Oficial de expedição de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FSP) (*). Oficial de pedreira de 2. ^a Porteiro-recepcionista. Telefonista. Vigilante de máquinas de 2. ^a (*).
3	Contínuo (*). Operador (FSP) (*). Operador de fabricação (FSP). Pré-oficial. Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).
1	Trabalhador de limpeza (*).

(*) Categorias a extinguir quando vagarem.

ANEXO III**Tabelas salariais mínimas complementares****Cláusula 17.^a****Trabalho suplementar**

3 —

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;

- b) Trabalho noturno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;
- d) Trabalho noturno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,5.

6 — Lanche — €1,72.

7 —
Jantar — €7,40;
Pequeno-almoço — €1,72.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 —
Jantar no local de trabalho — €7,40;
Jantar fora do local de trabalho — €7,70.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3 — €18,23.

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Percentagens constantes das alíneas e) e d) do n.º 3 da cláusula 17.^a — anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — €10,48 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e €1,32 por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4 — €32,19.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — €8.

2 — €8.

3 — €8.

Acréscimo por não haver refeitório: €0,52.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3 —
a) Da remuneração base mensal fixada no AE para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29%;

- b) Da remuneração base mensal fixada no AE para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5%;
- c) Da remuneração base mensal fixada na AE para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5%.

Dois turnos com folga fixa (17,5% do nível 9) — €156,45.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5% do nível 9) — €201,15.

Três turnos com descanso fixo (22,5% do nível 9) — €201,15.

Três turnos com descanso rotativo (29% do nível 9) — €259,26.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5% — €59,38.
2,5% — €29,72.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3 —
.....
b) €8,49.

4 —
a) €5,75;
b) €51,29.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

.....
b) Subsídio de €842,42.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

.....
b) Valor do seguro — €63 538.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

3 —
Ensino primário — €21,97;
Ciclo preparatório — €49,53;
Cursos gerais — €74,86;
Cursos complementares e médios — €120,41;
Cursos superiores — €174,75.

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações da Empresa e garantias dos trabalhadores

1 — A Empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e man-

tendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança, e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da Empresa, particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

4 — A Empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança, a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5 — A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 do AE.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada pelo dinamizador de segurança, nos termos previstos neste acordo, por um representante do serviço de pessoal da Empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou sub-comissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente, dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos e os sindicatos outorgantes notificarão a Empresa da sua eleição.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da Empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões à Empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção do Trabalho e à 2.^a Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou sub-comissão de segurança em qualquer dependência da Empresa, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o dinamizador de segurança.

3 — As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na Empresa à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos da Empresa

A Empresa deve:

- a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela Empresa.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

A Empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data de entrada em vigor deste acordo, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encargos de segurança — Suas atribuições

Na Empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;
- c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no primeiro mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.^a

Reuniões da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança reunir-se-á uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — A comissão de segurança pode solicitar a comparecimento às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

3 — A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção do Trabalho compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.^a

Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

1 — A empresa deve ter serviços médicos de trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os

menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e de doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.^a

Regulamento de higiene

I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituir uma fonte de infecção.

II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para instalações sanitárias ou outras instalações comuns postos à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas

apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores, e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve dar-se-lhe preferência.

IV — Temperatura

11 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores, e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou de refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V — Espaço unitário de trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI — Água potável

15 — a) A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado

da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidos de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equiparadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

c) Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII — Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postas à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho

XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor deste acordo ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros:

Licenciado ou bacharel do grau VI.

1.2 — Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;
Licenciado ou bacharel do grau IV;
Licenciado ou bacharel do grau III;
Licenciado ou bacharel do grau II.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.

2.2 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas;
Bacharel do grau I-A;
Chefe de secção;
Licenciado ou bacharel do grau I-B;
Técnico de electrónica principal;
Tesoureiro.

3.1 — Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;
Dinamizador de segurança;
Encarregado (armazém, conservação e laboratório);
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem).

3.2 — Profissionais altamente qualificados:

3.2.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Contabilista;
Encarregado administrativo;
Escriturário principal;
Operador de computador;
Programador informático;
Secretário.

3.2.2 — Comércio:

Prospector de vendas principal.

3.2.3 — Produção e outros:

Agente de métodos (*);
Chefe de equipa;
Desenhador principal;
Desenhador projectista;
Enfermeiro;
Instrumentista;
Oficial principal (conservação, laboratório);
Operador de processo com comando centralizado;
Técnico de electrónica;
Visitador-preparador de trabalho.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Escriturário;
Fiel de armazém.

4.2 — Comércio:

Prospector de vendas.

4.3 — Produção e outros:

Apontador (*);
Condutor de grua ou ponte rolante (*);
Condutor de veículos industriais (*);
Controlador de expedição;
Controlador-ordenador;
Desenhador;
Ensacador (*);
Ensaaiador físico (*);
Ferramenteiro (*);
Marteleiro (*);

Motorista (*);
Oficial (conservação, laboratório);
Oficial principal de fabricação;
Oficial principal de pedreira;
Oficial de fabricação (FSP);
Operador de britagem (*);
Vigilante de máquinas principal (*).

5 — Profissionais semiqualeificados:

Arquivista técnico;
Carregador (*);
Condutor-manobrador (*);
Empregado de serviços externos;
Oficial de fabricação;
Oficial de pedreira;
Operador de substâncias explosivas (*);
Porteiro-recepcionista;
Preparador de amostras (*);
Telefonista;
Vigilante de máquinas (*).

6 — Profissionais não qualificados:

Contínuo;
Operador de fabricação (FSP);
Trabalhador indiferenciado;
Trabalhador de limpeza (*).

7 — Pré-oficiais:

Pré-oficial (conservação, laboratório).

ANEXO VI

**Categorias profissionais com progressão horizontal
em função da antiguidade e do mérito**

Agente de métodos (*).
Apontador (*).
Arquivista técnico.
Carregador (*).
Chefe de equipa (*).
Chefe de secção II.
Chefe de turno de fabricação de cimento II.
Condutor de grua ou ponte rolante (*).
Condutor-manobrador (*).
Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*).
Contabilista.
Contínuo (*).
Controlador de expedição.
Controlador/ordenador (*).
Desenhador projectista.
Empregado de serviços externos.
Encarregado (pedreiras, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, administrativo, armazém, conservação e laboratório).
Enfermeiro.
Ensacador (*).
Ensaaiador físico (*).
Ferramenteiro (*).
Fiel de armazém de 1.^a
Instrumentista.
Marteleiro de 1.^a (*).
Motorista com mais de três anos (*).
Operador de britagem (*).
Operador de computador de 1.^a (*).
Operador de processo com comando centralizado de 1.^a

Operador de substâncias explosivas (*).
Porteiro-recepcionista.
Preparador de amostras (*).
Técnico de electrónica principal B.
Telefonista.
Tesoureiro.
Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
Vigilante de máquinas principal (*).

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços SINDCES/UGT;

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura do texto final da revisão AE/CMP 2002 em representação dos seguintes sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
Sindicato dos Economistas;
SNET/SETS — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;
MENSIQ — Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços.

Entrado em 21 de Maio de 2002.

Depositado em 4 de Junho de 2002, a fl. 168 do livro n.º 9, com o n.º 139/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo obriga, por um lado, a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e, por outro, os tra-

balhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas neste acordo e representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo de um ano, podendo o processo de revisão ser iniciado, nos termos legais, decorridos 10 meses, salvo se outros prazos forem legalmente fixados.

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

3 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias, podendo, porém, haver lugar à prorrogação deste prazo por mútuo acordo das partes.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelo presente acordo;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do n.º 1 da cláusula 62.^a

1.2 — À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2 — Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1 — Dos enfermeiros:

Habilitações mínimas exigíveis: curso geral de enfermagem, como tal classificado pela lei.

2.2 — Dos desenhadores:

Habilitações mínimas exigíveis: curso industrial ou outro com igual preparação em desenho.

2.3 — Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador do trabalho), excepto da construção civil:

Habilitações mínimas exigíveis: curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

laridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.4 — Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas: as mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas: 11.º ano de escolaridade ou equivalente;
- c) Para os contabilistas: os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas;

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço.

2.5 — Dos profissionais de informática:

Habilitações mínimas exigíveis: 11.º ano de escolaridade e experiência adequada.

2.6 — Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação):

Habilitações mínimas exigíveis: curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.7 — Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais):

Habilitações mínimas exigíveis: curso de auxiliar de laboratório ou equivalente.

2.8 — Dos prospectores de vendas:

Habilitações mínimas exigíveis: 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.9 — Do dinamizador de segurança:

Habilitações mínimas exigíveis: curso industrial ou equivalente.

2.10 — Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

- a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;
- b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I deste acordo;

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente

às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
- d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos no presente acordo;

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos, cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior.

2.11 — Profissionais de conservação da construção civil:

Habilitações mínimas: as exigidas por lei.

3 — Condições gerais e transitórias:

3.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

3.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

3.3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

3.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por este acordo, desde que reú-

nam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos n.ºs 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6 — No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7 — Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado, desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2 — Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

5 — Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6 — Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático, manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7 — Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8 — Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9 — Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará

conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

Cláusula 5.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

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

Identificação dos contraentes;
Categoria profissional e remuneração do trabalhador;
Local e horário da prestação do trabalho;
Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;
Data de celebração do contrato.

3 — A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste acordo no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os n.ºs 4 e 5 da cláusula 60.^a

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5 — Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até ao máximo de oito dias, sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.^a

Contratação de trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2 — Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

Cláusula 7.^a

Registo de desemprego

1 — Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador deverá consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3 — Em caso de necessidade poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos I e II.

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação deste acordo devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5 — As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;
Número de inscrição na previdência;
Data de nascimento;
Admissão e última promoção;
Habilitações literárias;
Profissão e categoria;
Situação na profissão;
Nível de qualificação;
Remuneração base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3 — A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.^a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração,

devendo existir entre aqueles intermédios de chefia;

- b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;
- c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;
- d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2 — É obrigatória a existência de:

2.1 — Para os profissionais de escritório:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

2.2 — Para os profissionais fogueiros:

- a) Quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

Cláusula 11.^a

Acesso ou promoção

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste acordo reúnam os requisitos nele fixados.

4 — Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifique ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de três anos de permanência na empresa na 2.^a classe, devendo este exame ser realizado no prazo máximo de seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6 — O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela Comissão de Trabalhadores e o terceiro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7 — O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8 — No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9 — A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.^a para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

- a) Permanência de cinco anos na categoria;
- b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10 — O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

Cláusula 11.^a-A

Progressão horizontal

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50 % da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;
- b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média

considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2 — O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente acordo;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação do presente acordo, formulada por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;
- j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos qua-

dros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- m) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;
- n) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

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 ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional designadamente o período normal de trabalho;

- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possam resultar responsabilidades pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe com base em provas de irregularidades cometidas por aquele devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.^a e 14.^a e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente, interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 30, por votação directa e secreta.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lock-out*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração já estabelecidos.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

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

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1 — Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser, ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.^a

4 — Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5 — No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, o qual será

tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6 — O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo II para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10 — Sem prejuízo do estabelecido nos restantes pontos desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecidas pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no n.º 5 da cláusula 17.^a

2 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual,

nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3 — Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá, direito a um dia de calendário de descanso.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório no máximo após seis dias de trabalho consecutivo.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos na lei.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalhadores a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante vinte anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4 — A retribuição especial referida no n.º 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho do que dará prévio conhecimento à Comissão Intersindical dos Trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

Cláusula 21.^a

Serviço de assistência em regime de prevenção

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.^a

3 — Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a Comissão de Trabalhadores.

4 — Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção, só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.^a

Trabalho prestado em dias de descanso ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de nível superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior, não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no n.º 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente

de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária deste AE produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2002.

2 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 500 000\$ em numérico por mês, e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas, será atribuído um abono mensal para falhas, de valor previsto no anexo III.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

6 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.^a

Forma de pagamento

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Remuneração mensal base} + \text{subsídio de turno} + \text{anuidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2 — O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — Por cada ano de permanência na empresa os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, actualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2 — As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3 — Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.^a

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completarem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do dia 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, por cada dia em que se verifique prestação efectiva do mínimo de quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição, de valor igual

ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação a que se refere o n.º 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este acordo receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 15 %, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.^a, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vençam, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

- a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno termine a partir das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima cons-

tituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2 — Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;
- b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local

para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;

- c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;
- d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do n.º 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;
- b) A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;
- c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;
- d) A importância, calculada com base no estabelecido no presente acordo, para pagamento de horas extraordinárias, correspondentes ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5 — Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea b) do número anterior será reduzida a 50%.

6 — Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — As deslocações previstas na alínea c) do n.º 1 que ultrapassem 60 dias conferem ao trabalhador o direito a uma licença suplementar de quatro dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

9 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

10 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

11 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26% do preço da gasolina super por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

Cláusula 37.^a

Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;
- b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

CAPÍTULO VII

Refeitórios na empresa

Cláusula 39.^a

Alimentação, subsídios e complemento

1 — A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV deste acordo.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a cinco dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2 — São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

4 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

6 — A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

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

9 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil, imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação antes da mesma.

11 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas

terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 44.^a

Definição de falta

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5 — A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6 — O não cumprimento do disposto no n.º 4 e a não apresentação da prova a que se refere o n.º 5 no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7 — Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do n.º 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8 — A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remuneração base} + \text{anuidades} + \text{subsídio de turno}}{30}$$

9 — No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos 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. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, conjuntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do primeiro dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devidas 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 ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e no presente acordo;
- c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;

- f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e no presente acordo;
- i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;
- j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até ao máximo de seis horas mensais;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — O disposto na alínea *e*) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas *a*) a *j*) do n.º 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e no presente acordo.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário, a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas *d*) e *e*) do n.º 1 e do n.º 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como cooperantes em empresas congéneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos inter-governamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

3 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe

não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes, depois de ouvida a Comissão Intersindical de Trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.^a

Cessação por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos neste acordo, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da Comissão de Trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

2 — O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos do presente acordo, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 52.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pelo presente acordo.

Cláusula 53.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e no presente acordo.

3 — Será sempre enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

3 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumirá responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;
- e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer um ano caso não haja lugar a amamentação;

- f) As trabalhadoras têm o direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;
- b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até ao máximo de oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;
- c) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida na alínea a) do n.º 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 — Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8 — Para além dos créditos do tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm direito a utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9 — À comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

- a) Pagamento de propinas;
- b) Aquisição de material escolar;
- c) Pagamento de deslocações.

10 — As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11 — A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12 — Para efeitos do número anterior, considera-se como material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13 — Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14 — O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15 — Relativamente aos cursos não indicados no n.º 11, apenas conferirão direitos aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16 — No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17 — Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador

matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18 — Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19 — Tendo-se verificado a perda de regalias por fora do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 58.^a

Previdência e abono de família

1 — A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àsquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 59.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da Previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, considera-se como remuneração a remuneração base acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro.

Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5 — No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental mas não ter ainda direito à assis-

tência da Previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 60.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 59.^a, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.^a deste acordo.

6 — Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que atinjam 65 anos de idade passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Previdência e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Previdência.

5 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor deste acordo é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Previdência, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da Previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

7 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

8 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 6 desta cláusula.

9 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de

exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

Responsabilidade da empresa

1 — A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste acordo quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2 — A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 64.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

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

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor seja nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5 — O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se, na mesma medida, o prazo prescrito no n.º 5;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

9 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador nos termos da lei.

10 — Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar, por escrito, qual o sindicato que o representa.

11 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o tra-

balhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

12 — Dentro do prazo de 10 dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

14 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

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

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

17 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

18 — É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no n.º 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

19 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares com indicação dos respectivos motivos serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo máximo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

20 — A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste acordo come-

tidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;

- d) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as indicações de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

Cláusula 67.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa pela violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 68.^a

Multas

1 — O não cumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas neste acordo constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e neste acordo.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou inter-sindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 71.^a

Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A comissão intersindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.^a;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5 — As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais, e ainda Previdência ou outras, têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;
- b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como o presente acordo está a ser cumprido e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente acordo.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão intersindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 75.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalha-

dores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores a título permanente um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1 — A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou fixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da cláusula 72.^a desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3 — Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização das comissões de trabalhadores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1 — A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2 — A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de tra-

balhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e neste acordo, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

Cláusula 79.^a

Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores

1 — Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta horas e oito horas mensais.

3 — A empresa poderá suportar as despesas originadas nas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — Este acordo considera-se globalmente mais favorável do que o anterior, não podendo contudo resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Ficam no entanto salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 34 dias subsequentes à publicação deste acordo de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo de empresa, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Atribuições:

- a) Interpretar as disposições do presente acordo;
b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do Ministério do Emprego e da Previdência;
c) Exercer a competência prevista no n.º 8 da cláusula 8.^a

3 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;
b) 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;
c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
b) Para deliberação poderão apenas votar igual número de membros de cada uma das partes;
c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b) consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas, nos termos previstos na lei, para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Assistência judiciária

1 — Aos trabalhadores arguidos em processo-crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2 — Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3 — A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se

prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente acordo é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 85.^a

Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados, ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade do presente acordo.

Cláusula 86.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do n.º 1 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 87.^a

Disposição revogatória

Este AE revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos (*). — É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análises e o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

Apontador (*). — É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e pro-

ceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior, podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativas e auxiliar.

Caixa()*. — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo o registo do movimento de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos e a guarda de cobranças e executa outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Carregador()*. — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

Chefe de equipa()*. — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao seu serviço.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de fabricação. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pela fabricação. Fora do horário normal é também responsável pelo andamento de toda a fábrica.

Chefe de turno de fabricação (FSP)()*. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante()*. — É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação.

Condutor-manobrador()*. — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Condutor de veículos industriais()*. — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de

matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir gruas de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

Contabilista. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de contabilística.

Contínuo()*. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição. — É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador()*. — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador da expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte a granel.

Controlador de qualidade (FSP)()*. — É o trabalhador que controla a qualidade do papel e de outros materiais adquiridos; controla ainda a qualidade dos sacos produzidos e assegura nas linhas de fabrico a qualidade das colas e tintas aplicadas.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática no sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento a seu cargo.

Desenhador principal. — É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjunto com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e inter-

ligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança. — É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e as secretaria. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que careçam de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples junto das entidades públicas ou privadas, faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças e entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços compatíveis.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro. — É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem, em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador().* — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico().* — É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escrivão. — É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras, vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobran-

ças; colabora em, e executa acessoriamente, trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escrivão principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escrevãos.

Ferramenteiro().* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis. — Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

- a) Licenciados e ou bacharéis;
- b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa.

Licenciado ou bacharel do grau I. — Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II. — Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação, mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III. — Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e frequente tomada de decisões mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgaes para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV. — Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V. — Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas, quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI. — Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro; pode participar directamente na definição de objectivos

mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Maquinista de tubos e fundos (FSP)()*. — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, efectuando as operações necessárias ao fabrico de tubos e sacos, bem como à montagem de carimbos nos rolos impressores e condução das respectivas impressoras. É responsável pela limpeza da máquina e respectiva zona da fábrica. Deverá ainda ter conhecimentos gerais de conservação das máquinas e fazer a respectiva lubrificação.

Marteleiro()*. — É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede à perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista()*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais, executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica. — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação na área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou de transporte de materiais. Executa outras tarefas, como traçagem, corte e aquecimento, e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição. — É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo

peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimentos. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação. — É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de fabricação (FSP)()*. — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, procedendo às afinações necessárias para o bom fabrico dos tubos e dos sacos, efectua a montagem dos carimbos nos rolos impressores e conduz a respectiva impressora. É responsável pela lubrificação e pequena conservação das máquinas. Procede, sempre que necessário, à preparação da cola e ao seu controlo de qualidade, bem como ao do papel e das tintas utilizadas. O oficial de fabricação FSP, quando oficial principal, poderá também, segundo um programa de fabrico estabelecido, coordenar e controlar toda a linha de produção de sacos, sendo responsável, fora do horário normal, pelo bom funcionamento da fábrica de sacos.

Oficial de laboratório. — É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedra. — É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedra e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Operador (FSP)()*. — É o trabalhador que retira todos os trabalhos da máquina de fabricação e procede à recolha e recuperação dos mesmos.

Operador de britagem()*. — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local ou de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador()*. — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de fabricação (FSP). — É o trabalhador que na linha de produção de sacos de papel retira, acondiciona e movimenta os sacos produzidos, procede ao controlo visual dos eventuais defeitos de fabrico, alertando do facto o respectivo oficial de fabricação. Procede à carga dos produtos expeditos, bem como à descarga dos materiais recebidos.

Operador de processo com comando centralizado. — É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos através da análise de raios X, de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas()*. — É o trabalhador que com habilitação legal manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

Porteiro-recepcionista. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas aos serviços, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação; presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registo de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

Pré-oficial. — É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas,

tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador de amostras()*. — É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização de manuais de utilizador e de exploração.

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegura quaisquer outras relações com os clientes.

Prospecor de vendas principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospecores de vendas.

Secretário. — É o trabalhador qualificado capaz de executar de forma autónoma, devidamente enquadrado, com competência, no tempo devido, as tarefas específicas de secretariado, competindo-lhe, entre outras, as seguintes actividades: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar dossiês, agendas e memoriais para entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e dactilografar em português ou línguas estrangeiras, estabelecer contactos pessoais ou pelo telefone, internos/externos em português ou línguas estrangeiras. Pode ainda, eventualmente, orientar trabalhadores que o coadjuvem e utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente os meios informáticos.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal. — É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão con-

fiados; procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado()*. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Trabalhador de limpeza()*. — É o trabalhador que, predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vigilante de máquinas()*. — É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, detecta anomalias alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal()*. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador-preparador de trabalho. — É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Funções a extinguir quando vagarem.

ANEXO II

1 — Tabelas salariais

(Em euros)

Níveis	Remunerações	
15	2 432,70	Tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11.ª-A.
14	2 101,20	
13	1 773,30	
12	1 449,10	
11	1 165,00	
10	978,40	1 307,10
9	894,00	1 071,70
8	853,20	936,20
7	806,60	873,60
6	754,80	829,90
5	731,70	780,70
4	706,00	743,30
		718,90

(Em euros)

Níveis	Remunerações	
3	656,80	681,40
2	629,10	643,00
1	541,10	585,10

2 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado.
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado.
13	Analista de sistemas. Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado.
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado. Programador informático B.
11	Chefe de secção II. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado. Programador informático A.
10	Chefe de secção I. Chefe de turno de fabricação II. Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado. Operador de processo com comando centralizado principal B. Técnico de electrónica principal B. Tesoureiro.
9	Assistente administrativo. Bacharel de grau I-A ou equiparado. Chefe de turno de fabricação I. Desenhador projectista. Dinamizador de segurança. Encarregado de armazém, conservação e laboratório. Operador de computador de 1. ^a (*). Operador de processo com comando centralizado principal A. Técnico de electrónica principal A. Visitador-preparador de trabalho C.
8	Agente de métodos (*). Chefe de turno de fabricação (FSP) (*). Desenhador principal B. Encarregado de pedreiras e embalagem. Escriturário principal B. Oficial de conservação e laboratório principal B. Operador de computador de 2. ^a (*). Operador de processo com comando centralizado de 1. ^a Prospector de vendas principal. Secretário. Técnico de electrónica. Visitador-preparador de trabalho B.
7	Chefe de equipa (*). Desenhador principal A. Enfermeiro. Escriturário principal A. Instrumentista. Oficial de conservação e laboratório principal A. Oficial de fabricação principal B. Oficial de pedreira principal B. Operador de processo com comando centralizado de 2. ^a Prospector de vendas de 1. ^a Visitador-preparador de trabalho A.
	Caixa. Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição. Desenhador de 1. ^a Escriturário de 1. ^a

Níveis	Categorias profissionais
6	Fiel de armazém de 1. ^a Manquinista de tubos e fundos de 1. ^a (FSP) (*). Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1. ^a Oficial de expedição principal. Oficial de fabricação principal A. Oficial de processo com comando centralizado de 3. ^a Prospector de vendas de 2. ^a Vigilante de máquinas principal (*). Visitador-preparador de trabalho.
5	Apontador (*). Carregador (*). Condutor de grua ou ponte rolante (*). Condutor de veículos industriais até três anos (*). Controlador de qualidade (FSP) (*). Desenhador de 2. ^a Ensacador (*). Escriturário de 2. ^a Ferramenteiro (*). Fiel de armazém de 2. ^a Maquinista de tubos e fundos de 2. ^a (FSP) (*). Marteleiro de 1. ^a (*). Motorista até três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 2. ^a Oficial de expedição de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a (FSP) (*). Oficial de pedreira de 1. ^a Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1. ^a (*).
4	Arquivista técnico. Condutor-manobrador (*). Desenhador de 3. ^a Empregado de serviços externos. Ensaaiador físico (*). Escriturário de 3. ^a Marteleiro de 2. ^a (*). Oficial de conservação e laboratório de 3. ^a Oficial de expedição de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FSP) (*). Oficial de pedreira de 2. ^a Porteiro-recepcionista. Telefonista. Vigilante de máquinas de 2. ^a (*).
3	Contínuo (*). Operador (FSP) (*). Operador de fabricação (FSP). Pré-oficial. Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).
1	Trabalhador de limpeza (*).

(*) Categorias a extinguir quando vagarem.

ANEXO III**Tabelas salariais mínimas complementares****Cláusula 17.^a****Trabalho suplementar**

3 —

a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;

- b) Trabalho noturno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;
- d) Trabalho noturno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,5.

6 — Lanche — €1,72.

7 —
Jantar — €7,40;
Pequeno-almoço — €1,72.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 —
Jantar no local de trabalho — €7,40;
Jantar fora do local de trabalho — €7,70.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3 — €18,23.

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Percentagens constantes das alíneas e) e d) do n.º 3 da cláusula 17.^a — anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — €10,48 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e €1,32 por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4 — €32,19.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — €8.

2 — €8.

3 — €8.

Acréscimo por não haver refeitório: €0,52.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3 —
a) Da remuneração base mensal fixada no AE para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29%;

- b) Da remuneração base mensal fixada no AE para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5%;
- c) Da remuneração base mensal fixada na AE para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5%.

Dois turnos com folga fixa (17,5% do nível 9) — €156,45.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5% do nível 9) — €201,15.

Três turnos com descanso fixo (22,5% do nível 9) — €201,15.

Três turnos com descanso rotativo (29% do nível 9) — €259,26.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5% — €59,38.
2,5% — €29,72.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3 —
.....
b) €8,49.

4 —
a) €5,75;
b) €51,29.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

.....
b) Subsídio de €842,42.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

.....
b) Valor do seguro — €63 538.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

3 —
Ensino primário — €21,97;
Ciclo preparatório — €49,53;
Cursos gerais — €74,86;
Cursos complementares e médios — €120,41;
Cursos superiores — €174,75.

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações da Empresa e garantias dos trabalhadores

1 — A Empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e man-

tendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança, e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da Empresa, particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

4 — A Empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança, a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5 — A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 do AE.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada pelo dinamizador de segurança, nos termos previstos neste acordo, por um representante do serviço de pessoal da Empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou sub-comissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente, dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos e os sindicatos outorgantes notificarão a Empresa da sua eleição.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da Empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões à Empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção do Trabalho e à 2.^a Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou sub-comissão de segurança em qualquer dependência da Empresa, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o dinamizador de segurança.

3 — As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na Empresa à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos da Empresa

A Empresa deve:

- a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela Empresa.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

A Empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data de entrada em vigor deste acordo, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encargos de segurança — Suas atribuições

Na Empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;
- c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no primeiro mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.^a

Reuniões da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança reunir-se-á uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — A comissão de segurança pode solicitar a comparecimento às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

3 — A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção do Trabalho compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.^a

Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

1 — A empresa deve ter serviços médicos de trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os

menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e de doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.^a

Regulamento de higiene

I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituir uma fonte de infecção.

II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para instalações sanitárias ou outras instalações comuns postos à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas

apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores, e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve dar-se-lhe preferência.

IV — Temperatura

11 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores, e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou de refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V — Espaço unitário de trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI — Água potável

15 — a) A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado

da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidos de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equiparadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

c) Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII — Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postas à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho

XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor deste acordo ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros:

Licenciado ou bacharel do grau VI.

1.2 — Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;
Licenciado ou bacharel do grau IV;
Licenciado ou bacharel do grau III;
Licenciado ou bacharel do grau II.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.

2.2 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas;
Bacharel do grau I-A;
Chefe de secção;
Licenciado ou bacharel do grau I-B;
Técnico de electrónica principal;
Tesoureiro.

3.1 — Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;
Dinamizador de segurança;
Encarregado (armazém, conservação e laboratório);
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem).

3.2 — Profissionais altamente qualificados:

3.2.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Contabilista;
Encarregado administrativo;
Escriturário principal;
Operador de computador;
Programador informático;
Secretário.

3.2.2 — Comércio:

Prospector de vendas principal.

3.2.3 — Produção e outros:

Agente de métodos (*);
Chefe de equipa;
Desenhador principal;
Desenhador projectista;
Enfermeiro;
Instrumentista;
Oficial principal (conservação, laboratório);
Operador de processo com comando centralizado;
Técnico de electrónica;
Visitador-preparador de trabalho.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Escriturário;
Fiel de armazém.

4.2 — Comércio:

Prospector de vendas.

4.3 — Produção e outros:

Apontador (*);
Condutor de grua ou ponte rolante (*);
Condutor de veículos industriais (*);
Controlador de expedição;
Controlador-ordenador;
Desenhador;
Ensacador (*);
Ensaaiador físico (*);
Ferramenteiro (*);
Marteleiro (*);

Motorista (*);
 Oficial (conservação, laboratório);
 Oficial principal de fabricação;
 Oficial principal de pedreira;
 Oficial de fabricação (FSP);
 Operador de britagem (*);
 Vigilante de máquinas principal (*).

5 — Profissionais semiqualeificados:

Arquivista técnico;
 Carregador (*);
 Condutor-manobrador (*);
 Empregado de serviços externos;
 Oficial de fabricação;
 Oficial de pedreira;
 Operador de substâncias explosivas (*);
 Porteiro-recepcionista;
 Preparador de amostras (*);
 Telefonista;
 Vigilante de máquinas (*).

6 — Profissionais não qualificados:

Contínuo;
 Operador de fabricação (FSP);
 Trabalhador indiferenciado;
 Trabalhador de limpeza (*).

7 — Pré-oficiais:

Pré-oficial (conservação, laboratório).

ANEXO VI

Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito

Agente de métodos (*).
 Apontador (*).
 Arquivista técnico.
 Carregador (*).
 Chefe de equipa (*).
 Chefe de secção II.
 Chefe de turno de fabricação de cimento II.
 Condutor de grua ou ponte rolante (*).
 Condutor-manobrador (*).
 Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*).
 Contabilista.
 Contínuo (*).
 Controlador de expedição.
 Controlador/ordenador (*).
 Desenhador projectista.
 Empregado de serviços externos.
 Encarregado (pedreiras, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, administrativo, armazém, conservação e laboratório).
 Enfermeiro.
 Ensacador (*).
 Ensaaiador físico (*).
 Ferramenteiro (*).
 Fiel de armazém de 1.^a
 Instrumentista.
 Marteleiro de 1.^a (*).
 Motorista com mais de três anos (*).
 Operador de britagem (*).
 Operador de computador de 1.^a (*).
 Operador de processo com comando centralizado de 1.^a

Operador de substâncias explosivas (*).
 Porteiro-recepcionista.
 Preparador de amostras (*).
 Técnico de electrónica principal B.
 Telefonista.
 Tesoureiro.
 Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
 Vigilante de máquinas principal (*).

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTQD — Sindicatos dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Lisboa, 13 de Maio de 2002. — Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 9 de Abril de 2002. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

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

Declaração

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

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

Lisboa, 9 de Abril de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 28 de Maio de 2002.

Depositado em 3 de Junho de 2002, a fl. 167 do livro n.º 9, com o n.º 138/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A., e o Sind. dos Profissionais de Banca de Casinos e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a Varzim Sol, S. A., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2002 e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — Porém, as tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta da revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador a entidade patronal adoptará as designações previstas nos anexos referidos.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

2 — Para a área de jogo, a idade mínima de admissão é de 18 anos.

3 — É condição indispensável para admissão a posse de carteira profissional quando legalmente exigível.

4 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

5 — A empresa deverá preencher as vagas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

Cláusula 5.^a

Período experimental

O período experimental, sempre que a ele haja lugar, e sem prejuízo do disposto na cláusula 93.^a deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Trajos de trabalho

1 — Qualquer tipo de indumentária imposta pela empresa é encargo desta, nas seguintes condições:

- a) De três em três anos — uma farda (excluindo sapatos, camisa ou acessórios);
- b) Anualmente — um par de sapatos, quatro camisas e acessórios impostos pela farda.

2 — A escolha dos tecidos e o corte da farda referida no número anterior deverão ter em conta as condições climatéricas do estabelecimento e o período do ano.

3 — O uso de indumentária decorativa, exótica, regional ou histórica terá de ter o acordo da maioria dos trabalhadores da secção/departamento a que se aplica.

4 — Sempre que a empresa entenda ser necessário a limpeza da farda, esta realizar-se-á em lavandaria a indicar por aquela, suportando os respectivos custos.

5 — A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores camisas, a preço de custo.

6 — A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela entidade patronal são propriedade desta, que deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 7.^a

Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos na lei e neste AE conforme o anexo II.

Cláusula 8.^a

Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível qualificação e de responsabilidade mais elevada.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, dando preferência em igualdade de circunstâncias, pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de maior competência, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

Cláusula 9.^a

Funções de chefia na área de jogo do casino

1 — As funções de chefe de sala e adjunto de chefe de sala da área de jogo do casino são consideradas como sendo da directa e exclusiva confiança da entidade patronal; os respectivos titulares são recrutados livremente e em comissão de serviço pela entidade patronal, com prévio acordo do interessado e sem prejuízo do disposto no Regulamento da Carteira Profissional dos Empregados de Banca, de entre os profissionais das salas de jogos.

2 — À comissão de serviço acima referida pode livremente o trabalhador ou a entidade patronal pôr termo,

mediante comunicação escrita ao outro, entregue com 30 dias de antecedência, regressando então o trabalhador às funções correspondentes à respectiva categoria profissional.

3 — O tempo de efectivo desempenho das funções de chefia em comissão de serviço será contado para efeitos de antiguidade, mantendo ele entretanto e durante esse tempo todos os direitos e regalias inerentes à sua categoria profissional.

4 — Acrescendo a esses direitos e regalias, durante o exercício da comissão de serviço, o trabalhador receberá ainda um suplemento de chefia, cujo montante será fixado pela entidade patronal.

5 — Cessando a comissão de serviço, o suplemento de chefia será reduzido na percentagem de 25 % no dia 1 de Janeiro dos quatro anos seguintes da referida cessação, até à sua integral eliminação.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal.

2 — A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar um local situado nas instalações da empresa ou na sua proximidade, adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;

- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, delegados sindicais e comissão de trabalhadores os esclarecimentos que lhes sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- k) Salvo o disposto na cláusula 14.^a, não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite da respectiva ficha individual;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- o) Garantir anualmente aos trabalhadores do Departamento de Jogos Tradicionais um exame espirométrico.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência, expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa, promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado e do ambiente de trabalho;
- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente, comparecendo, sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, rastreios e demais exames complementares, bem como os exames mencionados na alínea o) da cláusula anterior;
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela entidade patronal;
- j) Respeitar superiores hierárquicos e colegas e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- k) Usar de urbanidade e correcção nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções;
- m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa, nomeadamente instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos e fardas.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição, salvo se houver aprovação do IDICT e acordo expresso do trabalhador;
- d) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo IDICT, bem como, quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora do âmbito das suas funções, excepto acordo em contrário ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resulte da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral.

Cláusula 14.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

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

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

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

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

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

6 — A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

Cláusula 15.^a

Quotização sindical

1 — A empresa procederá à cobrança e remessa ao Sindicato, até ao dia 20 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2 — Os sindicatos deverão, nos 10 dias seguintes ao do recebimento do cheque, remeter à entidade patronal recibos comprovativos desse recebimento.

Cláusula 16.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando expressamente mandatados.

Cláusula 17.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ser concluído no prazo de 60 dias; poderá, porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectuar-se no

período inicial ou quando tal se justificar no interesse da defesa, fundamentado por escrito.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 18.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

3 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias seguidos.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

Cláusula 19.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto

descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 20.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — A suspensão preventiva do trabalhador, na pendência do processo disciplinar, será obrigatoriamente feita por escrito.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 21.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

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

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção mais de uma pena.

Cláusula 22.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 23.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *d)* da cláusula 22.^a deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

CAPÍTULO 24.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.^a

Cláusula 25.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 26.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este

necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que a infracção teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 27.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 28.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho dos trabalhadores serão os seguintes:

- a) Departamento de Jogos Tradicionais — oito horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo em dez horas de permanência, e, em média, trinta e cinco horas semanais;
- b) Departamento de Máquinas de Jogo — sete horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo em dez horas de permanência e, em média, trinta e cinco horas semanais, excepto os trabalhadores com a categoria profissional de técnicos de máquinas, aos quais se aplica o disposto na alínea *d)*;
- c) Restantes trabalhadores — oito horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo e, em média, quarenta horas semanais.

2 — Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidas no horário de trabalho.

3 — O período de trabalho contínuo para os trabalhadores do Departamento mencionado na alínea *a)* não poderá ser superior a três horas consecutivas, das quais só uma hora e meia poderá ser exercida nos jogos carteados.

3.1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de pagador de banca só poderão exercer funções de pé nos jogos carteados, durante um período consecutivo de uma hora e meia contido nas três horas referidas no número anterior.

4 — A todos os trabalhadores será atribuído um período de intervalo de descanso nunca inferior a trinta minutos, o qual poderá ser utilizado para refeição e ser contado como permanência:

- a) Para os trabalhadores do Departamento mencionado na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, o período de intervalo de descanso utilizado para refeição será, nos horários repartidos, de duas horas;
- b) Para os trabalhadores dos departamentos mencionados nas alíneas b) e c), o período de interrupção de trinta minutos, nos horários seguidos, será considerado como tempo efectivo de trabalho.

5 — Os trabalhadores terão direito, durante as interrupções referidas no número anterior desta cláusula, a abandonar as instalações se estas tiverem uma duração igual ou superior a uma hora.

6 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação de dez minutos.

Cláusula 30.^a

Organização dos horários de trabalho

1 — Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2 — As entidades patronais deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;
- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício dos cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao IDICT.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho, cuja categoria corresponda ao exercício de funções de direcção, terá direito a um acréscimo de 20% da sua remuneração de base; se tiver outra categoria, o acréscimo devido por isenção de horário de trabalho será de 25% da remuneração de base.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa; neste caso, porém, deve comunicar o motivo atendível, salvo se tal não lhe for possível.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade patronal.

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100%.

2 — O cálculo da retribuição normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 (\text{semanas}) \times n}$$

em que *n* significa o período de horas de trabalho semanal e *Rm* a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a retribuição de base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno efectivamente prestado será pago com o acréscimo de 50% do vencimento base a todos os trabalhadores, com excepção dos trabalhadores do Departamento da Sala de Jogos Tradicionais, do Departamento da Sala de Máquinas, do serviço de CCTV e ainda das lojas e das relações públicas.

3 — O subsídio de trabalho nocturno não será liquidado no mês de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — O subsídio nocturno não é cumulável com o subsídio de turno.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turno

1 — Trabalho por turnos corresponde a todo o trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o rotativo de forma contínua ou descontínua, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Será atribuído um subsídio mensal por turnos a todos os trabalhadores dos Departamentos de Jogos Tradicionais e de Máquinas, serviço de CCTV, relações públicas e lojas, cujo trabalho se integre na noção referida no anterior n.º 1, que não auferam subsídio nocturno e que não exerçam funções de chefia.

3 — O subsídio de turno só será devido enquanto os trabalhadores praticarem esse regime de horário, não sendo cumulável com o subsídio nocturno.

4 — O subsídio de turno não será liquidado no mês de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — O montante do subsídio de turno será em 1 de Janeiro de 2001 de € 34,92, em 1 de Janeiro de 2002 de € 69,83 e em 1 de Janeiro de 2003 será de € 104,75.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal seguidos,

excepto os dos bingos que mantêm o regime em vigor na data da assinatura do presente AE.

2 — A permuta do descanso semanal entre profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida, mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa.

3 — Devem gozar o dia de descanso semanal no mesmo dia os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, sempre que isso seja possível.

4 — O descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho.

5 — O descanso semanal na área administrativa será obrigatoriamente ao sábado e domingo, sempre que possível.

6 — Nas secções/departamentos que tenham optado ou venham a optar por horários com descansos rotativos estes terão de coincidir, periodicamente, com o sábado e ou domingo.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 33.^a

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias, de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviços.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa não puder gozar os seus dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias será-lhe pago como suplementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 33.^a

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Corpo de Deus (festa móvel);
Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade.

3 — A retribuição de cada hora efectivamente trabalhada no domingo de Páscoa será calculada de acordo com a fórmula constante no n.º 2 da cláusula 33.^a, acrescida de 100 %. Para efeito deste cálculo, a retribuição mensal engloba a retribuição base e as diuturnidades.

4 — As horas trabalhadas no domingo de Páscoa não conferem o direito consagrado na cláusula 40.^a

Cláusula 39.^a

Funcionamento nos feriados

1 — As salas de jogos do casino encerrarão nos dias 24 e 25 de Dezembro.

2 — A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretende que estes trabalhem.

3 — A retribuição de cada hora efectivamente trabalhada no domingo de Páscoa será calculada de acordo com a fórmula constante no n.º 2 da cláusula 33.^a, acrescida de 100 %. Para efeito deste cálculo, a retribuição mensal engloba a retribuição base e as diuturnidades.

4 — As horas trabalhadas no domingo de Páscoa não conferem o direito consagrado na cláusula 40.^a

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado conferem ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo departamento, ou se causar prejuízo sério ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assi-

duidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 58.^a

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

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

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

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

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

Cláusula 43.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1

de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação de férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, tendo em conta o previsto no corpo desta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 31 de Dezembro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 — As férias iniciam-se no 1.º dia útil a seguir aos dias de descanso semanal.

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

Cláusula 47.^a

Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 58.^a não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 48.^a

Momento de pagamento

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago como vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 43.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 50.^a

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 51.^a

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

Noção

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

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

Cláusula 54.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas pelos dadores de sangue, a fim de dar sangue, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos centros regionais e dos serviços de transfusão de sangue ou por iniciativa própria, se devidamente autorizadas pela entidade patronal;
- g) As dadas durante 5 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, por ocasião do parto da esposa, ou companheira;
- h) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador, salvo se houver prejuízo sério para o serviço. Neste caso, o dia será gozado em data a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal;
- k) As dadas ao serviço das associações humanitárias de bombeiros, nos termos legais.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios e sobrinhos.

2 — Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 56.^a

Participação e justificação da falta

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 58.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

b) Horas remanescentes:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n} \times h$$

em que n significa o período de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal.

Cláusula 59.^a

Efeito 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 determinam 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 para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de retribuição será descontado no vencimento do próprio mês

ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade patronal pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 63.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 64.^a

Conceito de retribuição

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

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores da empresa são as constantes das tabelas salariais do anexo III.

2 — Para o ano de 2002, a remuneração base auferida pelos trabalhadores da empresa em Dezembro de 2001 sofrerá um aumento mínimo de 4%, com arredondamento para o euro superior.

3 — Exceptuam-se dos números anteriores os trabalhadores:

- a) Com a categoria profissional de bailarino;
- b) Admitidos a partir de 1 de Outubro de 2001, cujo vencimento base seja superior ao valor mínimo da tabela salarial do anexo III;
- c) Que passarão a auferir isenção de horário de trabalho;
- d) Cujos vencimentos foram aumentados a partir de 1 de Outubro de 2001, desde que o vencimento de base seja superior ao valor mínimo da tabela salarial do anexo III;
- e) Cujos contratos de trabalho contenham cláusulas cujo conteúdo seja contrário ao disposto no n.º 2.

Cláusula 66.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 67.^a

Abono de falhas

1 — Todos os trabalhadores com as categorias profissionais abaixo indicadas que, no exercício das respectivas funções, movimentem regularmente dinheiro ou valores têm direito a um abono para eventuais falhas, nos seguintes montantes:

Adjunto de chefe da sala de máquinas, controlador de identificação da sala de jogos tradicionais e controlador ou cavista do F & B — € 47,50;
Ficheiro volante da sala de jogos tradicionais, caixa fixo ou caixa volante da sala de máquinas — € 60;

Ficheiro fixo da sala de jogos tradicionais e caixa privativo da sala de máquinas — € 90.

2 — O abono de falhas referido no número anterior não será liquidado no mês de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que completem ou tenham completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de € 21 mensais.

2 — Para além da diuturnidade referida no número anterior, os trabalhadores terão direito a vencer, de cinco em cinco anos, novas diuturnidades de idêntico valor, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 70.^a

Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito a um subsídio de alimentação todos os trabalhadores abrangidos por este AE.

2 — Aos trabalhadores das salas de jogos tradicionais, da sala de máquinas e da área administrativa será atribuído um subsídio de alimentação mensal no valor de € 108,50, 11 meses no ano.

3 — Aos trabalhadores de F & B e relações públicas o direito à alimentação será atribuído em espécie, 11 meses no ano, nos seguintes termos:

- a) O valor da alimentação em espécie será correspondente a € 108,50 mensais;
- b) As refeições serão tomadas no refeitório e ou no local para esse fim destinado, os quais deverão reunir condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio;

- c) Têm direito uma refeição (almoço ou jantar) por cada dia de trabalho em função do respectivo horário;
- d) Para além do jantar, terão ainda direito a uma ceia completa todos os trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas da manhã;
- e) Sem prejuízo das práticas vigentes, todos os trabalhadores do restaurante, copa, cave dia e controlo que prestem serviços para além das 2 horas da manhã terão também direito a uma ceia simples no final do exercício de funções, composta por duas sandes de carne ou queijo e fiambre ou por alimentos equivalentes de acordo com os usos em vigor na empresa;
- f) As refeições (almoço, jantar e ceia completa) serão constituídas por:

Sopa;
 Peixe ou carne;
 2,5 dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou uma água mineral ou um sumo;
 Fruta ou doce;
 Um café;
 Pão;

- g) A entidade patronal deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional. Assim, a quantidade, qualidade confecção e apresentação dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições dos trabalhadores são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- h) A ementa das refeições a fornecer será afixada, semanalmente, em lugar visível;
- i) Na elaboração das ementas deverá ter-se em atenção:

Alternar, diariamente, a refeição de peixe com carne;
 Não repetir sistematicamente a constituição dos pratos.

4 — Os horários das refeições são fixados pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição dos trabalhadores, constantes do mapa de horário de trabalho.

5 — O tempo destinado às refeições é o constante nos horários de trabalho.

6 — A empresa obriga-se a fornecer dieta aos trabalhadores que, mediante apresentação de prescrição médica, necessitem da mesma de dieta.

7 — O subsídio de alimentação e a alimentação em espécie não serão atribuídos no mês de férias, de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

Cláusula 71.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho

normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 72.^a

Danos involuntários

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 73.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 75.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos dos números seguintes.

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

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

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

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecu-

niária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

8 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspetor de trabalho.

10 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

Cláusula 76.^a

Caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 77.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais sucessivos, sem sujeição dos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 94.^a deste AE;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade

patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 78.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

2 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, 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 do posto de trabalho que lhe seja 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 no mesmo ano civil 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
- 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 pela 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 das faltas.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 79.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados

da recepção da comunicação do despedimento a que se refere o n.º 7 da cláusula 18.^a deste AE.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

Cláusula 80.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 18.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 18.^a e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 19.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 18.^a

Cláusula 81.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição 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, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferido pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição de base 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 82.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

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

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 83.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

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

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

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

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

Cláusula 84.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 85.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando este venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

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

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 87.^a

Abandono do trabalho

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

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

Cláusula 88.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Cláusula 89.^a

Contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) A identidade das partes;
- b) O local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — No caso da informação referida nas alíneas anteriores não constar do contrato de trabalho, deverá ser fornecida por escrito, num ou vários documentos, os quais serão assinados pela entidade empregadora.

5 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar da entrada ao serviço.

7 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, a entidade empregadora deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

8 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento da

empresa ou do instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

9 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

SECÇÃO II

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 90.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo da cláusula 78.^a, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 91.^a

Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;

- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 92.^a

Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

SECÇÃO III

Contratos de trabalho a termo certo

Cláusula 93.^a

Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 91.^a, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 94.^a

Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) e d) do n.º 1 da cláusula 91.^a

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 95.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 64-A/87, de 9 de Fevereiro.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 96.^a

Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 94.^a, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contratos de trabalho a termo incerto

Cláusula 97.^a

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.^a

Cláusula 98.^a

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Cláusula 99.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 8 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 90.^a que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 96.^a

Cláusula 100.^a

Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 97.^a no que respeita à contagem de antiguidade.

SECÇÃO V

Disposições comuns

Cláusula 101.^a

Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 34 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5, atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 102.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Cláusula 103.^a

Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

Cláusula 104.^a

Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 93.^a

Cláusula 105.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de

vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea e) da cláusula 13.^a deste AE.

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

3 — Para efeitos do n.º 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 que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 106.^a

Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 107.^a

Direito à actividade sindical

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

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso à empresa, para participarem nas reuniões permitidas e convocadas nos termos da lei, mediante comunicação dirigida à empresa com antecedência de seis horas.

Cláusula 108.^a

Créditos de tempo para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — A determinação dos delegados sindicais com direito a crédito de horas obedecerá às regras constantes no artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 Abril.

3 — Os delegados sindicais com direito ao crédito de horas dispõem de um crédito mensal de oito horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

4 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior, para

o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

5 — A associação sindical respectiva ou os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

6 — A direcção do sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

7 — As faltas dadas pelos trabalhadores para participarem em reuniões com a entidade patronal não serão consideradas para efeitos de contagem dos créditos previstos no n.º 3 desta cláusula, não determinando, por isso, perda de retribuição, e serão consideradas para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho prestado.

Cláusula 109.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

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

CAPÍTULO X

Serviços de saúde

Cláusula 110.^a

Complemento de subsídio de acidentes de trabalho

No caso de incapacidade temporária absoluta ou parcial resultante de acidente de trabalho decididamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração de base mensal, enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano civil.

Cláusula 111.^a

Seguro de saúde

1 — A Varzim Sol, S. A., assegurará a integração de todos os trabalhadores num seguro de saúde de grupo, cujos termos e moldes serão definidos pela empresa.

2 — O seguro de saúde referido no número anterior será extensivo aos cônjuges dos trabalhadores desde que estes últimos o requeiram por escrito à empresa.

CAPÍTULO XI

Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 112.^a

Trabalho de mulheres

Às trabalhadoras são reconhecidos os direitos que constam na lei.

Cláusula 113.^a

Licença no período de maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença por maternidade.

Cláusula 114.^a

Trabalho de menores

Aos trabalhadores menores são reconhecidos os direitos que constam na lei.

Cláusula 115.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da lei.

Cláusula 116.^a

Disposições mais favoráveis

1 — Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE.

Cláusula 117.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por cinco elementos nomeados um por cada associação sindical outorgante do presente AE e cinco elementos nomeados pela empresa signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

Descrição de funções

a) Sala de jogos tradicionais

Chefe de sala de jogos tradicionais. — Dirige e fiscaliza todos os serviços das salas de jogos, Incluindo os serviços de identificação.

Adjunto do chefe de sala de jogos tradicionais. — Tem as mesmas atribuições do chefe de sala, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências.

Chefe de banca. — Dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efectuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correcta execução.

Fiscal de banca. — Verifica as marcações feitas pelos jogadores, procede, antes da voz «nada mais», às marcações que sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo. Na falta do chefe de banca são-lhe cometidas as funções que a este pertenceriam.

Pagador de banca. — Lança bolas e dados, baralha, estende, distribui e recolhe cartas, oferece dados ao jogador e recolhe-os, procede, antes da voz «nada mais», às marcações que lhe forem pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, faz os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolhe fichas perdidas ao jogo e realiza o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho; efectua trocos.

Ficheiro fixo. — É o responsável pelo ficheiro da sala de jogos tradicionais. Abastece as bancas e recolhe as fichas destinadas à caixa. Compra e vende fichas aos jogadores; abastece os caixas volantes; escritura todas as operações realizadas.

Ficheiro volante. — Troca fichas por dinheiro aos jogadores em plena sala de jogos tradicionais.

Controlador de identificação. — Identifica os clientes que pretendam obter o cartão de ingresso na sala de jogos tradicionais, cobra o preço das entradas nestas salas; identifica e vende bilhetes de acesso às outras salas, quando o serviço de identificação for comum a mais de uma sala e estas sejam contíguas. Fiscaliza os porteiros.

Contínuo/porteiro. — Auxilia as bancas, assiste aos clientes da sala de jogos e mantém esta em perfeito estado de limpeza. Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

b) Sala de máquinas automáticas

Chefe de sala de máquinas. — Compete-lhe a direcção, a fiscalização e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de vários tipos de jogo. Será responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda superior hierárquico do pessoal em serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto do chefe de sala de máquinas. — Coadjuva o chefe de sala, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos, e, quando não existam fiscais, contacta e fiscaliza os jogadores, acompanha e fiscaliza as reparações das máquinas de jogo na sala; confere e efectua o pagamento de prémios manuais; sob a orientação do chefe de sala, dirige e colabora na operação diária de arrecadação.

Fiscal. — Contacta e fiscaliza os jogadores das máquinas automáticas e acompanha as reparações das máquinas na sala; pode, sob a orientação do chefe de sala ou seu adjunto, conferir e efectuar os pagamentos de prémios manuais.

Caixa privativo. — Abastece de moedas e fichas os caixas fixos e volantes da sala de máquinas automáticas. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou quem o substitua. É responsável pelo estoque e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

Caixa fixo. — Vende e compra fichas ao público no balcão. Quando em funções na caixa privativa, compete-lhe abastecer de moedas e fichas os caixas fixos e volantes e o equipamento de venda automática. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou quem o substitua. É responsável pelo estoque e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

Caixa volante. — Vende fichas ao público na sala de máquinas automáticas.

Contínuo/porteiro. — Assiste aos jogadores e conserva a sala em perfeito estado de limpeza. Efectua todos os transportes de moedas e fichas de e para o balcão. Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

Técnico-chefe. — Responde pela manutenção e conservação das máquinas automáticas, providencia a existência de estoque mínimo de sobresselentes (nacionais e estrangeiros) para as máquinas e efectua, antes da abertura da sala, vistoria geral às máquinas existentes na mesma. Está atento à chamada à sala dos seus subordinados. Providencia a efectivação de horários de trabalho por forma que todos os técnicos tenham um período de aperfeiçoamento na oficina, para além das reparações que normalmente efectuam. Repara e afina as roletas existentes na sala de jogos tradicionais.

Técnico de máquinas. — Conserva e repara as máquinas automáticas, devendo estar atento, quando em serviço na sala, à chamada dos chefes e fiscais.

Técnico-ajudante. — Auxilia o técnico de máquinas procedendo de acordo com as respectivas instruções.

Operador-chefe do centro de recolha de dados. — É o trabalhador que superintende, coordena os serviços do centro de recolha de dados. Poderá também executar trabalhos daquele serviço

Operador de informática. — Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã papel, filme, ou ficheiro informático. Prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente. Instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados. Mantém o registo das operações de tratamento. Efectua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos. Executa outras tarefas similares, Poderá coordenar outros trabalhadores.

c) Food & beverage

1 — Direcção

Director de F & B. — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os estoques, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral: faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elaborar e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à administração de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. Apresenta à administração, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Controlador de F&B. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas de produtos ou mercadorias e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração da empresa. Apura os consumos diários estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla

as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

2 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza da secção e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

3 — Restaurante

Chefe de serviços. — É o trabalhador que chefia, orienta e fiscaliza o funcionamento do restaurante; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários a exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e moveis affectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados pela direcção. Pode representar a direcção den-

tro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos.

Subchefe de serviços. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de restaurante no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários a execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de supervisionar nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas no cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranças dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes. É responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação

das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.^a, colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios, cuida do arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço.

Cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Decoradora. — É a trabalhadora que concebe e executa o arranjo de espaços interiores do casino, bem como executa arranjos de flores e de plantas.

4 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanente dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das

instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

Chefe «barman/barmaiden». — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.^a/«barmaid» de 1.^a — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«Barman» de 2.^a/«barmaid» de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.^a/*barmaid* de 1.^a na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

5 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes, em bares ou em similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à direcção; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção.

6 — Pastelaria

Chefe-mestre de pasteleiro. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e estoques de matérias-primas.

Pasteleiro de 1.^a — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo pro-

cedendo de acordo com as instruções do chefe-mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.^a — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.^a no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 3.^a — É o trabalhador que trabalha com máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.^a e de 2.^a nas suas funções, substituindo este o pasteleiro de 2.^a nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

7 — Copa

Chefe de copa. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

8 — Refeitórios

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços dos refeitórios, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores dos refeitórios, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das louças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

9 — Categorias sem enquadramento específico

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria profissional respectiva.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação profissional qualificada, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilite a ingressar na carreira profissional de sua especialidade.

d) Administrativos

1 — Direcção

Director-geral de jogo. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades da área jogo da empresa, participa na definição da política da área jogo em cola-

oração com outros directores que lhe estão subordinados.

Director-coordenador. — É o trabalhador que dirige e coordena duas ou mais direcções da empresa, planeando, definindo e formulando as políticas subjacentes às mesmas, de acordo com as directivas da administração, perante a qual é responsável pelas actividades desenvolvidas e os resultados obtidos.

Director de recursos humanos. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a política de recursos humanos da empresa, nomeadamente efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão pre-visual, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos; organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como as actividades relativas à avaliação de desempenho; assegura o diagnóstico das necessidades de formação e elabora planos de formação; colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem-estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica;

Director comercial. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de promoção e vendas da empresa. Poderá dirigir o serviço de relações públicas. Elaborar planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de relações públicas. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa, promovendo a imagem no interior e exterior da empresa.

Director administrativo. — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos da empresa, sob orientação da administração, participando na definição da política administrativa.

Director financeiro. — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços financeiros, participando na definição da política financeira.

Director de contabilidade. — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços/dep. de contabilidade.

Director de sistemas de informação e comunicação. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços informáticos da empresa. Dirige a escolha, instalação, utilização e manutenção do material e dos programas informáticos, bem como, a aquisição de serviços informáticos. Planeia a política geral do tratamento de informação na empresa. Controla os custos e assegura a utilização racional dos recursos. Estabelece os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirige a sua aplicação prática. Programa e dirige as actividades diárias.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de

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

Director de serviços de jogos. — É o trabalhador que dirige e controla as salas de jogos do casino, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações, de acordo com as normas técnicas dos jogos. Assegura o correcto funcionamento de todos os equipamentos de jogo, instalações e serviço das salas de jogos. Assegura a exacta escrituração da contabilidade especial do jogo. Informa por escrito, o serviço de inspecção no casino, com, pelo menos, vinte e quatro horas de antecedência, sobre qualquer alteração à hora de abertura das salas de jogos. Presta aos funcionários do serviço de inspecção as informações e esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, facultando-lhes prontamente os livros e documentos da contabilidade especial do jogo. Vela pelo rigoroso cumprimento, por parte dos empregados das salas de jogos, dos deveres que este diploma e legislação complementar lhes impõem. Mantém a disciplina nas salas de jogos e zela pelo seu bom nível social e turístico. Zela pela disciplina e cumprimento dos condicionamentos legais impostos para o funcionamento das salas de treino. O director de serviço de jogos, ou o seu substituto, deverá permanecer no casino durante o período de funcionamento das salas de jogos e aquando das operações de contagem das receitas dos jogos.

Director de planeamento e controlo. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços de planeamento e controlo da empresa.

Director jurídico. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os trabalhadores do departamento jurídico, nomeadamente outros juristas. Presta assessoria jurídica à administração e aos outros departamentos. Elaborar pareceres, contratos, procedimentos, regulamentos solicitados pela administração e outros departamentos. Patrocina e representa judicial e juridicamente a empresa. Elaborar documentos jurídicos, nomeadamente contratos, estatutos; coordena e assegura a realização de actos societários notariais e registrais.

2 — Trabalhadores administrativos

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Auditor financeiro. — É o trabalhador que analisa, revê e controla os procedimentos e regras do departamento financeiro, avaliando o seu funcionamento, propondo, sendo caso disso, alterações ou melhoria às mesmas.

Auditor interno. — É o trabalhador que analisa, revê e controla os procedimentos e regras da empresa, avaliando o seu funcionamento, propondo, sendo caso disso, alterações ou melhoria às mesmas.

«Controller». — É o trabalhador que recolhe, trata, analisa e distribui informação de gestão pertinente e de forma atempada de forma a permitir aos gestores da empresa tomarem decisões eficazes, nomeadamente mantendo um sistema de informação de gestão para a administração e todos os gestores de negócio, análises estatísticas dos resultados das diferentes áreas da empresa.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que procede à recolha, tratamento e escrituração dos dados relativos às operações contabilísticas da empresa.

Tesoureiro-chefe. — Supervisiona as tarefas de tesouraria responsabilizando-se pelos valores das caixas que lhe estão confiadas. Programa e distribui o trabalho pelos diferentes caixas, podendo ainda executar as tarefas de tesoureiro.

1.º e 2.º tesoureiro. — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras; tem a seu cargo as operações da caixa e registo

do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

1.º e 2.º secretário. — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação do secretariado de uma secção ou serviço. Estenografa e dactilografa documentos. Classifica e distribui correspondência. Marca reuniões aos superiores hierárquicos e mantém actualizada a sua agenda de trabalho. Executa outras tarefas similares.

Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço/secção onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Promotor. — É o profissional que tem por missão estabelecer a ligação de negócio e entendimento entre o estabelecimento e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o estabelecimento oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

Coordenador de sistemas de informação. — É o trabalhador que participa na planificação do trabalho informático, define os recursos necessários à sua realização e coordena e controla as diferentes unidades de serviço. Coordena as actividades de manutenção e assistência a efectuar. Acompanha o desenrolar dos trabalhos de estudo e realização para cada projecto, nomeadamente no que se refere ao cumprimento do planeamento pre-

visto. Garante uma utilização racional dos recursos disponíveis.

Engenheiro de sistemas. — É o trabalhador que adapta, põe em funcionamento e assegura a manutenção da lógica de base e concebe e coordena as operações de assistência necessárias ao estudo, realização e exploração das cadeias de tratamento de informação, com vista a otimizar a utilização do equipamento.

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

Analista informático. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Coordena a preparação dos programas e faz a sua própria programação. Efectua testes aos sistemas de modo a garantir que o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista, introduzindo as modificações necessárias.

Técnico superior de sistemas de informação. — É o trabalhador que instala, mantém e actualiza o *hardware* e *software* da rede informática; é responsável pelo controlo de qualidade do equipamento informático e de telecomunicações; elabora programas, sob orientação de programadores ou analistas, que optimizem o tratamento de informação da empresa.

Técnico de sistemas de informação. — É o trabalhador que elabora programas, introduz os mesmos em computador e assegura a manutenção e actualização de programas existentes, sob orientação de especialistas; executa a política de tratamento de informação na empresa.

Operador de computadores. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes tra-

balhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

Operador de informática. — Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã papel, filme, ou ficheiro informático. Prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente. Instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados. Mantém o registo das operações de tratamento, Efectua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos. Executa outras tarefas similares. Poderá coordenar outros trabalhadores.

1.º e 2.º assistente. — É o trabalhador que apoia, assiste administrativamente o serviço/secção, analisa dossiês, redige relatórios e colabora na implementação de medidas e regras inerentes ao próprio serviço/secção.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que apoia e assiste administrativamente uma direcção da empresa.

Assistente de relações públicas. — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social, colaborando na animação da empresa, promovendo a imagem no interior e exterior da empresa.

Assistente comercial. — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços comerciais.

Assistente de «marketing». — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços de *marketing*.

Técnico de «marketing». — É o trabalhador que estuda, propõe e planifica a distribuição de campanhas publicitárias, baseando-se em estudos de audiência dos diversos meios, em função do cliente real e potencial do produto a ser lançado. Estuda a penetração da campanha, interpretando inquéritos por amostragem, a fim de verificar se os objectivos foram atingidos. Faz propostas de distribuição dos orçamentos pelos diversos meios e relatórios justificativos do pleno recomendado.

Técnico de vendas. — Vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes. Faz prospecção de clientes a fim de estabelecer novos contactos comerciais. Informa sobre as características dos produtos ou serviços. Avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções. Enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda. Elaborar relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda. Pode vender produtos ou serviços que dada a sua natureza exijam conhecimentos específicos ou utilizar novas técnicas de especialização.

Empregados dos serviços externos. — É o trabalhador que entrega mensagens e mercadoria; ordena a correspondência, distribui e recolhe a correspondência pelos diversos serviços e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos.

3 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

Telefonista 1.^a e 2.^a — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

4 — Recepção

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Ocupa-se, directa ou indirectamente, da recepção dos clientes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos clientes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

Subchefe de recepção. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

Recepcionista de 1.^a — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção designadamente do acolhimento dos clientes; atende os desejos e reclamações dos clientes; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração.

Recepcionista de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.^a, executando as suas funções.

5 — Portarias

Chefe de portaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

Porteiro de 1.^a — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes no estabelecimento, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; controla a entrega de restituição das chaves das portarias; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos clientes. Pode encarregar-se do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos.

Porteiro de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.^a na execução das funções definidas para este.

Trintanário. — É o trabalhador encarregado de acolher os clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, podendo ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas até ao parque de estacionamento.

Encarregado de vigilantes. — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Vigilante. — É o trabalhador responsável pela vigilância no estabelecimento e respectivos estacionamentos, com o intuito de verificar se tudo se encontra normal, zelando pela segurança. É responsável por conduzir viaturas de e para o parque de estacionamento, coordenar e orientar o movimento das mesmas no local de estacionamento. Poderá ser encarregado de acolher os clientes à entrada do estabelecimento. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

6 — Segurança

Chefe de segurança. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de segurança de pessoas e bens da empresa, o serviço de vigilância, rondas, entradas e saídas de pessoas. Elaborar relatórios e estatísticas.

Substituto do chefe de segurança. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de segurança no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Segurança de 1.^a — É o trabalhador que assegura a vigilância das instalações da empresa, controlo de entradas e saídas, a fim de impedir a entrada ou circulação de pessoas não autorizadas, evitar roubos e detectar incêndios.

7 — CCTV

Chefe de CCTV. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de CCTV do estabelecimento.

Substituto do chefe de CCTV. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de CCTV no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Operador de CCTV. — É o trabalhador que procede a todas as operações de vigilância e controlo de determinados sectores do estabelecimento, por forma a assegurar uma fiscalização eficaz e regular dos sectores vigiados. É igualmente responsável por permanecer passivamente em qualquer área do Casino no sentido de assegurar os requisitos de segurança de pessoas e bens, bem como, sempre que necessário ou a solicitação, intervir em situações de conflito ou que possam colocar em risco o ambiente de conforto e lazer de qualquer espaço do Casino, bem como dos seus clientes.

8 — Compras/economato

Chefe de compras. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos

respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do departamento de compras e economato.

Ecónomo. — Colabora com o chefe de compras.

Despenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Empregado de compras. — É o trabalhador que recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais e mercadorias.

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

Poderá também levantar as requisições no economato e entregar nas diferentes secções, fazer a conferência da mercadoria em termos de quantidades, prazos de validade e condições gerais de higiene; recolher o vasilhame nas diferentes secções; colaborar na elaboração dos inventários de todos os materiais e artigos das diferentes secções; controlar a recepção e entrega diária à lavandaria das roupas dos restaurantes.

9 — Limpeza

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

10 — Motoristas

Motorista (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

E) Artístico

Director artístico. — É trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção

deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

Assistente de produção executiva. — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços relacionados com o palco, inerentes técnicas ou outras adstritas à funcionalidade da animação, elencos, artistas, serviços de costura, nomeadamente assegurar a circulação de informação e documentação entre a direcção artística e os serviços técnicos artísticos, acompanhar e fazer cumprir as disposições operacionais de animação; zelar pela qualidade e cumprimento das disposições do director artístico, referentes à animação, representando-o na sua ausência, cooperando com o contra-regra, encarregado técnico artístico; de coordenar operacionalmente com outros departamentos envolvidos na animação.

Encarregado técnico artístico. — É o trabalhador responsável pelas técnicas de luz, som, vídeo e similares que garantem operacionalmente a programação definida pelo director artístico e dos recursos humanos afectos a esses serviços, bem como pelo apoio a outros departamentos; é ainda responsável pela garantia da qualidade técnica da animação produzida ou contratada, bem como pela coordenação, com a produção operacional, de todo o *follow-up* operacional de galas, eventos, *shows* e demais animação.

Coordenador do ballet. — É o trabalhador que procede ao recrutamento, selecção e preparação técnica dos elementos do corpo de baile. Coordena logística e administrativamente o corpo de baile. Coordena operacionalmente os adereços e guarda-roupa, bem como a respectiva manutenção e substituição. Obriga-se também a desempenhar as funções de bailarino sempre que necessário, nomeadamente nos casos de doença, faltas de bailarinos ou quadro incompleto do corpo de baile.

Técnico de luz. — É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de luz/iluminação que garantam operacionalmente a programação definida pela direcção artística, bem como o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela garantia da qualidade técnica do programa de animação do Casino em ligação estreita com as restantes áreas técnicas e de produção operacional.

Técnico de som. — É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de som/sonoplastia que garantam operacionalmente a programação definida pela direcção artística, bem como o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela qualidade técnica do programa de animação em ligação estreita com os restantes áreas técnicas e de produção operacional.

Bailarino. — É o trabalhador que executa os passos, as figuras, as expressões e os encadeamentos de um bailado, como solista ou como um dos parceiros de baile ou membro de um grupo de dança em espectáculos realizados no estabelecimento.

Cantor. — É o trabalhador que canta árias de música popular como solista ou como membro de um grupo vocal.

Músico. — É o trabalhador que toca como membro de uma banda, de uma orquestra de música popular ou num grupo musical.

Contra-regra. — É o trabalhador que reúne todos os objectos, adereços e móveis necessários à representação, distribuindo-os pelos artistas e colocando-os em cena e responsabiliza-se pela disciplina no palco.

Contra-regra auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o contra-regra e o substitui na sua ausência.

Auxiliar de cena. — É o trabalhador responsável pelas manobras e demais tarefas que garantem a realização cénica dos espectáculos, eventos e galas.

Operário cabine polivalente. — É o trabalhador que realiza a operação de som e luz de espectáculos, bem como o apoio à montagem, desmontagem e manutenção de material.

Costureira decoradora. — É trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, assegurando o apoio ao serviço de decoração da empresa.

Costureira. — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

F) Manutenção

Director técnico. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

Técnico superior de engenharia. — É o trabalhador que efectua trabalhos relativos à construção civil, tais como concepção de projectos, edificações, manutenção e conservação de obras, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão no âmbito da sua formação e habilitação profissional e das limitações impostas pela lei.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

Chefe electricista. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho.

Oficial de electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial de electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz de electricista. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Carpinteiro de limpos de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Mandarete. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe do departamento a cujo serviço se ache adstrito.

Praticante (de todas as categorias da manutenção). — É o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar na categoria respectiva.

Aprendiz (de todas as categorias da manutenção). — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

H) Categorias sem enquadramento específico

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação profissional qualificada, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de sua especialidade.

ANEXO II

Densidades

A) Jogos tradicionais

Na sala de jogos tradicionais existirá um chefe de sala, bem como adjuntos do chefe de sala em número suficiente para garantir a permanência de, pelo menos, um elemento da equipa de chefia durante todo o período de funcionamento, bem como assegurar um completo desempenho das funções de fiscalização que compete à chefia da sala.

O número de adjuntos do respectivo chefe nunca poderá ser superior a um por cada 12 trabalhadores da sala de jogos tradicionais, com arredondamento por excesso.

O número de chefes de banca, quando existam, e de fiscais de banca dependerá da quantidade e natureza dos jogos praticados.

É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Pagadores;
- b) Ficheiros fixos;
- c) Contínuos/porteiros;
- d) Controladores de identificação.

É facultativo o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Chefe de banca;
- b) Ficheiro volante.

A empresa terá em consideração para a admissão de qualquer profissional das categorias enquadráveis nas salas de jogos tradicionais a salvaguarda de um são equilíbrio entre as bancas existentes e o número de profissionais necessários à boa laboração das mesmas.

B) Máquinas

Existirá, no mínimo, um chefe das salas de máquinas, bem como adjuntos do chefe em número suficiente para garantir a permanência de, pelo menos, um elemento da equipa de chefia durante todo o período de funcionamento das salas, assim como assegurar um completo desempenho das funções de fiscalização que compete à chefia das salas.

É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Caixa fixo;
- b) Contínuo/porteiro.

É facultativo o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Fiscal;
- b) Caixas privativos;
- c) Caixas volantes;
- d) Técnico-chefe;
- e) Técnico de máquinas;
- f) Técnico ajudante.

C) F&B e administrativos

Área: serviços gerais do Casino

Director	1
Chefe de serviços	2
Chefe de secção	2
Contabilista	1
Tesoureiro	1

Controller	1
Técnico de sistemas de informação	1
Escriturária 1. ^a	1
Escriturária 2. ^a	2
Escriturária 3. ^a	5
Assistente	1
Promotor	1
Assistente de relações públicas	1
Telefonista 1. ^a	2
Telefonista 2. ^a	1
Operador de CCTV	4
Ecónomo	1
Ajudante de despenseiro cavista	1
Trintanário	4
Vigilante	8
Oficial electricista	2
Carpinteiro 1. ^a	1
Contra-regra	1
Auxiliar de cena	2
Operário polivalente	2
Costureiras	1
Total	50

Área: F & B

Restaurante:

Chefe mesa	1
Empregado mesa 1. ^a	4
Empregado mesa 2. ^a	5
Cavista	1
Controlador caixa	1
Copeira	1
.....	13

Cozinha:

Chefe cozinha	1
1. ^o cozinheiro	1
2. ^o cozinheiro	1
3. ^o cozinheiro	1
.....	4

Bares:

Chefe <i>barmen</i>	1
<i>Barman</i> 1. ^a	3
<i>Barman</i> 2. ^a	6
.....	10

ANEXO III

A) Tabela salarial (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001)

Salas de jogos

Função	Vencimentos 2001	
	Escudos	Euros
Sala de jogo:		
Chefe de sala	(a)	
Adjunto de chefe de sala	(a)	
Chefe de banca	115 000	573,62
Fiscal de banca	113 000	563,65
Pagador	106 000	528,73

Função	Vencimentos 2001	
	Escudos	Euros
Pagador estagiário	82 200	410,02
Ficheiro fixo	104 000	518,75
Ficheiro fixo do 1.º ano	84 800	422,99
Ficheiro volante	92 000	458,90
Ficheiro volante do 1.º ano	74 700	372,61
Controlador de identificação	102 700	512,27
Controlador de identificação do 1.º ano	85 000	423,98
Porteiro	90 000	448,92
Contínuo	90 000	448,92
Contínuo/porteiro do 1.º ano	71 100	354,65
Sala de máquinas:		
Chefe de sala	(a)	
Adjunto de chefe de sala	(a)	

Função	Vencimentos 2001	
	Escudos	Euros
Fiscal	125 000	623,50
Caixa privativo	121 000	603,55
Caixa fixo	116 000	578,61
Caixa fixo do 1.º ano	89 900	448,42
Caixa volante	104 000	518,75
Caixa volante do 1.º ano	86 500	431,47
Contínuo/porteiro	87 000	433,96
Contínuo/porteiro do 1.º ano	79 100	394,55
Técnico-chefe		
Técnico de máquinas	159 000	793,09
Técnico ajudante	106 000	528,73
Técnico ajudante do 1.º ano	100 000	528,73

(a) O vencimento de chefe de sala e adjunto de chefe de sala é o da categoria que tinham antes de exercerem funções de chefia.

B) Tabela salarial (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001)

Casino (F&B/administrativos/artístico)

Níveis	Função	Vencimento 2001			
		Máximo		Mínimo	
		Escudos	Euros	Escudos	Euros
XVI	Director-geral do jogo Director-coordenador Auditor interno	(a)	(a)	400 000	1 995,20
XV	Auditor financeiro Director administrativo Director artístico Director comercial Director da contabilidade Director de planeamento e controlo Director jurídico Director de F & B Director de relações públicas Director de serviços gerais Director de serviço de jogos Director de serviços Director dos recursos humanos Director dos sistemas informação comunicação Director financeiro Director técnico	(a)	(a)	300 000	1 496,40
XIV	Chefe cozinha	(a)	(a)	200 000	997,60
XIII	Analista informático Assistente de direcção Chefe de manutenção, conservação serviços técnicos Chefe de segurança Chefe de serviços Chefe do CCTV Chefe-mestre de pasteleiro Contabilista Controller Coordenador do ballet Engenheiro de sistemas Programador de informática Supervisor de bares Técnico superior de engenharia Técnico superior de sistemas de informação Tesoureiro-chefe	(a)	(a)	193 000	962,68
XII	Chefe de recepção Subchefe de cozinha	386 000	1 925,36	185 000	922,78

Níveis	Função	Vencimento 2001			
		Máximo		Mínimo	
		Escudos	Euros	Escudos	Euros
XI	1.º assistente Assistente comercial Assistente de marketing Assistente de relações públicas Assistente F & B Assistente produção executiva Técnico de vendas Chefe <i>barman/barmaiden</i> Chefe de compras Chefe de electricista Chefe de mesa Chefe de portaria Chefe de secção Chefe de equipa Controlador de F & B Ecónomo Encarregado de refeitório Encarregado técnico artístico Promotor Secretária de direcção Subchefe de serviços Substituto do chefe CCTV Substituto do chefe segurança Técnico de contabilidade Técnico de sistemas de informação 1.º tesoureiro	318 000	1 586,18	112 000	552,66
X	1.º cozinheiro 1.º escriturário 1.º secretário 2.º assistente 2.º tesoureiro Encarregada de telefones Escanção Operador de computador Pasteleiro 1.ª Segurança 1.ª Subchefe de mesa Subchefe de recepção Técnico de luz Técnico de som	290 000	1 446,52	110 000	548,68
IX	1.º motorista 1.º telefonista 2.º cozinheiro 2.º escriturário 2.º secretário Bailarino <i>Barman/Barmaid</i> 1.ª Cantor Carpinteiro limpo 1.ª Chefe de balcão Contra-regra Decoradora Empregado de mesa 1.ª Músico Oficial de electricista Operador de CCTV Operador de informática Operário da cabine polivalente Operário polivalente Pasteleiro 2.ª Porteiro 1.ª Recepcionista 1.ª	176 000	877,69	100 000	498,80
	2.º motorista 2.º telefonista 3.º cozinheiro 3.º escriturário <i>Barman/Barmaid</i> 2.ª Carpinteiro limpo 2.ª				

Níveis	Função	Vencimento 2001			
		Máximo		Mínimo	
		Escudos	Euros	Escudos	Euros
VIII	Cavista Chefe de copa Contra-regra auxiliar Controlador-caixa Dispenseiro Empregado de balcão Empregado de compras Empregado mesa 2. ^a Encarregado de vigilantes Pasteleiro 3. ^a Porteiro 2. ^a Pré-oficial de electricista Recepcionista 2. ^a Trintanário	143 800	717,28	90 000	448,92
VII	Ajudante de motorista Ajudante dispenseiro/cavista Auxiliar de cena Copeiro + 20 anos + 2 anos de serviço Costureira Costureira decoradora Empregado de refeitório Empregado de serviços externos Encarregado de limpeza Estagiário de cozinha do 4.º ano Vigilante	127 600	636,47	82 000	409,02
VI	Ajudante de electricista Copeiro + 20 anos + 2 anos de serviço Empregado de limpeza Estagiário de cozinheiro do 3.º ano Estagiário de escriturário do 2.º ano Estagiário de pasteleiro do 3.º ano Mandarete + 18 anos	100 000	498,80	80 000	399,04
V	Copeiro + 20 anos + 2 anos de serviço Estagiário <i>barman/barmmaid</i> do 2.º ano Estagiário de cozinheiro do 2.º ano Estagiário de empregado limpeza do 1.º ano Estagiário de escriturário do 1.º ano Estagiário de pasteleiro do 2.º ano Estagiário de recepcionista do 2.º ano Estagiário de telefonista do 2.º ano	100 000	498,80	75 000	374,10
IV	Copeiro + 18 anos – 2 anos de serviço Estagiário de telefonista do 1.º ano Estagiário de <i>barman/barmmaid</i> do 1.º ano Estagiário de cavista Estagiário de controlador-caixa Estagiário de cozinheiro do 1.º ano Estagiário de dispenseiro Estagiário de empregado mesa Estagiário de pasteleiro do 1.º ano Estagiário de porteiro Estagiário de recepcionista do 1.º ano	100 000	498,80	71 000	354,15
III	Aprendiz de <i>barman/barmmaid</i> com 18 anos ou mais do 2.º ano Aprendiz de cavista com 18 anos ou mais do 2.º ano Aprendiz de cozinheiro com 18 anos ou mais do 2.º ano Aprendiz de dispenseiro com 18 anos ou mais do 2.º ano Aprendiz de pasteleiro com 18 anos ou mais do 2.º ano Aprendiz de recepcionista com 18 anos do 2.º ano Copeiro – 18 anos	100 000	498,80	70 000	349,16
	Aprendiz de <i>barman/barmmaid</i> – 18 anos do 2.º ano Aprendiz de <i>barman/barmmaid</i> com 18 anos ou mais do 1.º ano Aprendiz de cavista – 18 anos do 2.º ano Aprendiz de cavista com 18 anos ou mais do 1.º ano Aprendiz de controlador-caixa com 18 anos ou mais				

Níveis	Função	Vencimento 2001			
		Máximo		Mínimo	
		Escudos	Euros	Escudos	Euros
II	Aprendiz de cozinheiro – 18 anos do 2.º ano	100 000	498,80	68 500	341,68
	Aprendiz de cozinheiro com 18 anos ou mais do 1.º ano				
	Aprendiz de despenseiro – 18 anos do 2.º ano				
	Aprendiz de despenseiro com 18 anos ou mais do 1.º ano				
	Aprendiz de electricista				
	Aprendiz de empregado balcão com 18 anos ou mais				
	Aprendiz de empregado mesa com 18 anos ou mais				
	Aprendiz de pasteleiro – 18 anos do 2.º ano				
	Aprendiz de pasteleiro com 18 anos ou mais do 1.º ano				
	Aprendiz de porteiro com 18 anos ou mais				
I	Aprendiz de recepcionista – 18 anos do 2.º ano	47 200	235,44	47 200	235,44
	Aprendiz de recepcionista com 18 anos ou mais do 1.º ano				
	Aprendiz de <i>barman/barmmaid</i> – 18 anos do 1.º ano				
	Aprendiz de cavista – 18 anos do 1.º ano				
	Aprendiz de controlador-caixa — 18 anos do 1.º ano				
	Aprendiz de cozinheiro – 18 anos do 1.º ano				
	Aprendiz de despenseiro – 18 anos do 1.º ano				
	Aprendiz de empregado balcão — 18 anos				
	Aprendiz de empregado mesa – 18 anos				
	Aprendiz de pasteleiro – 18 anos do 1.º ano				
	Aprendiz de porteiro – 18 anos				
	Aprendiz de recepcionista – 18 anos do 1.º ano				
	Mandarete – 18 anos				

(a) Valores variáveis.

A) Tabela salarial (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002)

Salas de jogos

(Euros)	
Função	Vencimento mínimo 2002
Sala de jogo:	
Chefe de sala	(a)
Adjunto de chefe de sala	(a)
Chefe de banca	597
Fiscal de banca	587
Pagador	550
Pagador estagiário	427
Ficheiro fixo	540
Ficheiro fixo do 1.º ano	440
Ficheiro volante	478
Ficheiro volante do 1.º ano	388
Controlador de identificação	533
Controlador de identificação do 1.º ano	441
Porteiro	467
Contínuo	467
Contínuo/porteiro do 1.º ano	369

(Euros)

Função	Vencimento mínimo 2002
Sala de máquinas:	
Chefe de sala	(a)
Adjunto de chefe de sala	(a)
Fiscal	649
Caixa privativo	628
Caixa fixo	602
Caixa fixo do 1.º ano	467
Caixa volante	540
Caixa volante do 1.º ano	449
Contínuo/porteiro	452
Contínuo/porteiro do 1.º ano	411
Técnico-chefe	
Técnico de máquinas	825
Técnico-ajudante	550
Técnico-ajudante do 1.º ano	519
Operador-chefe do centro recolha dados	
Operador de informática	675

(a) O vencimento de chefe de sala e de adjunto de chefe de sala é o da categoria que tinham antes de exercerem funções de chefia.

B) Tabela salarial (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002)

Casino (F&B/administrativos/artístico)

(Euros)			
Níveis	Função	Vencimento 2002	
		Máximo	Mínimo
XVI	Director geral do jogo	(a)	2 076
	Director-coordenador		
	Auditor interno		

Níveis	Função	Vencimento 2002	
		Máximo	Mínimo
XV	Auditor financeiro Director administrativo Director artístico Director comercial Director da contabilidade Director de planeamento e controlo Director jurídico Director de F&B Director de relações públicas Director de serviços gerais Director de serviço de jogos Director de serviços Director dos recursos humanos Director dos sistemas informação comunicação Director financeiro Director técnico	(a)	1 557
XIV	Chefe cozinha	(a)	1 038
XIII	Analista informático Assistente de direcção Chefe de manutenção, conservação serviços técnicos Chefe de segurança Chefe de serviços Chefe do CCTV Chefe-mestre de pasteleiro Contabilista Controller Coordenador do ballet Coordenador sistemas de informação Engenheiro de sistemas Programador de informática Supervisor de bares Técnico superior de engenharia Técnico superior de sistemas de informação Tesoureiro-chefe	(a)	1 002
XII	Chefe de recepção Subchefe de cozinha	2 003	960
XI	1.º assistente Assistente comercial Assistente de marketing Assistente de relações públicas Assistente F&B Assistente produção executiva Chefe <i>barmen/barmaiden</i> Chefe de compras Chefe de electricista Chefe de mesa Chefe de portaria Chefe de secção Chefe de equipa Controlador de F&B Ecónomo Encarregado de refeitório Encarregado técnico artístico Promotor Secretária de direcção Subchefe de serviços Substituto do chefe CCTV Substituto do chefe de segurança Técnico de contabilidade Técnico de marketing Técnico de sistemas de informação Técnico de vendas 1.º tesoureiro	1 650	575
	1.º cozinheiro 1.º escriturário 1.º secretário 2.º assistente		

Níveis	Função	Vencimento 2002	
		Máximo	Mínimo
X	2.º tesoureiro Encarregada de telefones Escanção Operador de computador Pasteleiro 1.ª Segurança 1.ª Subchefe de mesa Subchefe de recepção Técnico de luz Técnico de som	1 505	571
IX	1.º motorista 1.º telefonista 2.º cozinheiro 2.º escriturário 2.º secretário Bailarino Barman/barmaid 1.ª Cantor Carpinteiro limpo 1.ª Chefe de balcão Contra-regra Decoradora Empregado de mesa 1.ª Músico Oficial de electricista Operador de CCTV Operador de informática Operário da cabine polivalente Operário polivalente Pasteleiro 2.ª Porteiro 1.ª Recepcionista 1.ª	914	519
VIII	2.º motorista 2.º telefonista 3.º cozinheiro 3.º escriturário Barman/barmaid 2.ª Carpinteiro limpo 2.ª Cavista Chefe de copa Contra-regra auxiliar Controlador-caixa Despenseiro Empregado de balcão Empregado de compras Empregado mesa 2.ª Encarregado de vigilantes Pasteleiro 3.ª Porteiro 2.ª Pré-oficial de electricista Recepcionista 2.ª Trintanário	746	467
VII	Ajudante de motorista Ajudante despenseiro/cavista Auxiliar de cena Copeiro + 20 anos + 2 anos de serviço Costureira Costureira decoradora Empregado de refeitório Empregado de serviços externos Encarregado de limpeza Estagiário de cozinha do 4.º ano Vigilante	662	426
VI	Ajudante de electricista Copeiro + 20 anos – 2 anos de serviço Empregado de limpeza Estagiário de cozinheiro do 3.º ano Estagiário de escriturário do 2.º ano Estagiário de pasteleiro do 3.º ano Mandarete + 18 anos	519	415

Níveis	Função	Vencimento 2002	
		Máximo	Mínimo
V	Copeiro – 20 anos – 2 anos de serviço Estagiário <i>barman/barmaid</i> do 2.º ano Estagiário de cozinheiro do 2.º ano Estagiário de empregado limpeza do 1.º ano Estagiário de escriturário do 1.º ano Estagiário de pasteleiro do 2.º ano Estagiário de recepcionista do 2.º ano Estagiário de telefonista do 2.º ano	519	390
IV	Copeiro + 18 anos – 2 anos de serviço Estagiária de telefonista do 1.º ano Estagiário de <i>barman/barmaid</i> do 1.º ano Estagiário de cavista Estagiário de controlador-caixa Estagiário de cozinheiro do 1.º ano Estagiário de despenseiro Estagiário de empregado mesa Estagiário de pasteleiro do 1.º ano Estagiário de porteiro Estagiário de recepcionista do 1.º ano	519	369
III	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com 18 anos ou mais do 2.º ano Aprendiz de cavista com 18 anos ou mais do 2.º ano Aprendiz de cozinheiro com 18 anos ou mais do 2.º ano Aprendiz de despenseiro com 18 anos ou mais do 2.º ano Aprendiz de pasteleiro com 18 anos ou mais do 2.º ano Aprendiz de recepcionista com 18 anos do 2.º ano Copeiro – 18 anos	519	364
II	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> – 18 anos do 2.º ano Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com 18 anos ou mais do 1.º ano Aprendiz de cavista – 18 anos do 2.º ano Aprendiz de cavista com 18 anos ou mais do 1.º ano Aprendiz de controlador-caixa com 18 anos ou mais Aprendiz de cozinheiro – 18 anos do 2.º ano Aprendiz de cozinheiro com 18 anos ou mais do 1.º ano Aprendiz de despenseiro – 18 anos do 2.º ano Aprendiz de despenseiro com 18 anos ou mais do 1.º ano Aprendiz de electricista Aprendiz de empregado balcão com 18 anos ou mais Aprendiz de empregado mesa com 18 anos ou mais Aprendiz de pasteleiro – 18 anos do 2.º ano Aprendiz de pasteleiro com 18 anos ou mais do 1.º ano Aprendiz de porteiro com 18 anos ou mais Aprendiz de recepcionista – 18 anos do 2.º ano Aprendiz de recepcionista com 18 anos ou mais do 1.º ano	519	356
I	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> – 18 anos do 1.º ano Aprendiz de cavista – 18 anos do 1.º ano Aprendiz de controlador-caixa – 18 anos do 1.º ano Aprendiz de cozinheiro – 18 anos do 1.º ano Aprendiz de despenseiro – 18 anos do 1.º ano Aprendiz de empregado balcão – 18 anos Aprendiz de empregado mesa – 18 anos Aprendiz de pasteleiro – 18 anos do 1.º ano Aprendiz de porteiro – 18 anos Aprendiz de recepcionista – 18 anos do 1.º ano Mandarete – 18 anos	245	245

(a) Valores variáveis.

Póvoa de Varzim, 3 de Abril de 2002.

Pelo Conselho de Administração da Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S.
A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si
e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório,
Comércio, Hotelaria e Serviços, seu filiador:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Maio de 2002.

Depositado em 3 de Junho de 2002, a fl. 167 do livro
n.º 9, com o n.º 135/2002, nos termos do artigo 24.º
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP

Estatutos aprovados em assembleia geral extraordinária realizada em 27 de Março de 2002.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede, duração e bandeira

Artigo 1.º

1 — A Associação Sindical dos Profissionais da Polícia, tendo por anagrama ASPP/PSP, é uma organização profissional constituída pelo pessoal com funções policiais na Polícia de Segurança Pública, independentemente da categoria ou posto na escala hierárquica.

2 — A ASPP/PSP pode, nos termos estabelecidos na lei, participar nas actividades de outras associações sindicais ou profissionais e com elas constituir organizações representativas mais amplas.

3 — A ASPP/PSP pode ainda estabelecer relações com organizações nacionais ou internacionais que prosigam objectivos análogos.

Artigo 2.º

1 — A Associação Sindical exerce a sua actividade em todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa e delegações no Porto e em Coimbra, onde também funcionam as respectivas direcções distritais.

2 — A Associação Sindical exerce a sua actividade por tempo indeterminado.

3 — Para efeitos do exercício e de racionalização da sua actividade representativa, a ASPP/PSP assenta na

participação directa dos associados a partir do local de trabalho, organizado em regiões — Norte, Centro e Sul, abrangendo esta as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores — cujo âmbito territorial será definido pela assembleia geral.

Artigo 3.º

A bandeira da ASPP/PSP é em tecido de cor azul claro, com o símbolo rectangular com uma orla em azul escuro e fundo em marca de água em forma de crachá da PSP, com os dizeres na parte superior «Associação Sindical dos Profissionais da Polícia», sobre a estrela do crachá a palavra «PSP» e na parte inferior «Para Nossa Defesa».

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, características e fins

Artigo 4.º

Princípios

1 — A ASPP/PSP orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e pela solidariedade entre todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da ASPP/PSP, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

3 — A democracia sindical em que a ASPP/PSP assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito dos associados participarem activamente na vida sindical, de elegerem os seus dirigentes e de livremente exprimirem todos os pontos de vista existentes no seio dos associados, devendo, após discussão, ser respeitada a deliberação tomada.

4 — A ASPP/PSP desenvolve a sua actividade em total independência relativamente ao Estado, às autarquias, confissões religiosas e partidos políticos.

Artigo 5.º

Objectivos

São objectivos centrais da ASPP/PSP:

- a) Representar e defender os interesses profissionais, materiais, morais e sociais, colectivos e individuais dos associados;
- b) Promover a valorização dos associados, incentivando e pugnando pela sua formação profissional, cultural e social, através da realização de cursos, conferências, seminários, publicações ou de quaisquer outras actividades formativas que contribuam para esse fim;
- c) Defender e promover o prestígio profissional dos associados e da Polícia de Segurança Pública;
- d) Participar na elaboração da legislação de trabalho, funcionamento e organização da instituição;
- e) Negociar com a Administração Pública e com os órgãos do poder político todas as matérias de interesse para os associados, apresentando para esse efeito às entidades e órgãos competentes projectos, iniciativas e sugestões;
- f) Organizar todas as acções necessárias para levar a bom termo as reivindicações e aspirações dos associados;
- g) Prestar assistência sindical e jurídica aos associados nos conflitos resultantes das relações ou acidentes em serviço, de acordo com respectivo regulamento;
- h) Fomentar a solidariedade, convivência e ajuda mútua entre os associados;
- i) Estabelecer e manter relações e intercâmbios com outras organizações sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras;
- j) De uma forma geral, promover e executar todos os objectivos que possam converter-se em benefício para os associados, desde que não contrariem os presentes estatutos e não estejam feridos de ilegalidade.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 6.º

Condições de admissão

Podem ser sócios da ASPP/PSP:

- a) Todos os elementos pertencentes ao quadro da Polícia de Segurança Pública, independentemente da sua categoria ou posto na escala hierárquica;
- b) A admissão de sócios é feita pelas direcções distritais e homologada pela Direcção Nacional, sendo-lhe entregue no acto da inscrição uma cópia dos estatutos;
- c) É igualmente admitida a inscrição provisória através do meio informático adequado.

Artigo 7.º

Direitos dos sócios

1 — São direitos dos associados:

- a) Participar em toda a actividade do sindicato, reconhecendo, apresentando, discutindo e

votando as moções e propostas que entender convenientes, nos órgãos próprios e nos termos dos presentes estatutos;

- b) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos da ASPP/PSP, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todos os serviços directos ou indirectamente prestados pelo sindicato;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- e) Recorrer para os órgãos competentes de qualquer sanção disciplinar que lhe seja aplicada, ou de qualquer acto dos corpos sociais do sindicato que considere irregular;
- f) Ter acesso a toda a documentação útil para o conhecimento da actividade sindical;
- g) Fazer cessar a sua qualidade de sócio do sindicato, mediante comunicação obrigatória por escrito à respectiva direcção distrital;
- h) Ser homenageado com a atribuição de distintivo comemorativo aos 15, 20 e 25 anos de filiação ininterrupta e na altura da aposentação.

2 — O direito conferido na alínea b) do número anterior só pode ser exercido pelos sócios que tenham requerido a sua admissão até três meses antes da data das eleições.

3 — O previsto nas alíneas e) e g) deve ser exercido por escrito, ao órgão pretendido, com uma antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 8.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Participar activamente em todas as actividades do sindicato e delas manter-se informado;
- b) Tomar posse e desempenhar com zelo, assiduidade e lealdade para com a ASPP/PSP os cargos para que tenha sido eleito ou designado ou as funções que lhe tenham sido confiadas, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Guardar sigilo sobre as actividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado;
- d) Cumprir e fazer cumprir os Estatutos e demais disposições regulamentares, abstendo-se de qualquer actividade que contrarie ou prejudique o que neles se estabelece;
- e) No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer actividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e tática dirigida pelos órgãos competentes do sindicato;
- f) Acatar as deliberações dos órgãos competentes do sindicato;
- g) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses colectivos;
- h) Contribuir para o fortalecimento da acção sindical, difundindo as ideias e objectivos do sindicato e divulgando a informação sindical;
- i) Canalizar para os órgãos competentes do sindicato todas as informações com utilidade para o bom desempenho de actividade sindical;
- j) Exercer gratuitamente os cargos para que for eleito ou nomeado, sem prejuízo do direito de

- ser ressarcido pelos gastos efectuados e perdas de retribuição em consequência do exercício da actividade sindical;
- k) Autorizar o desconto directo da quota sindical no vencimento;
 - l) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência, local de trabalho, passagem à situação de aposentação, bem como qualquer circunstância que implique alteração da situação funcional ou sindical;
 - m) Entregar o cartão de filiação no prazo de 30 dias após ter cessado a qualidade de sócio.

Artigo 9.º

Quotização

1 — A quotização sindical é no mínimo 1 % sobre o índice 100 da escala salarial da PSP.

2 — A alteração dos valores das quotizações é da competência da assembleia geral.

Artigo 10.º

Perda de qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os associados que abandonem o exercício da actividade profissional, definitiva ou temporariamente, através de licença sem vencimento;
- b) Os que deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses consecutivos ou seis alternados e não procedam ao pagamento até 30 dias após a recepção do respectivo aviso para efectuarem o pagamento;
- c) O que haja sido punido com a pena de expulsão;
- d) Os que fizerem cessar a sua qualidade de sócio, de acordo com os presentes estatutos.

2 — Mantêm a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas, aqueles que, em consequência de situação litigiosa, se encontrem suspensos temporariamente da actividade profissional.

3 — A perda de qualidade de sócio será declarada pela Direcção Nacional.

Artigo 11.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão em que o pedido de readmissão deverá ser aprovado pela Direcção Nacional, mediante prévio parecer da direcção distrital.

Artigo 12.º

Não reversão das contribuições

Aquele que perder, cessar ou vir suspensa a sua qualidade de associado não poderá reclamar as contribuições até à data pagas ao sindicato.

CAPÍTULO IV

Regime e poder disciplinar

Artigo 13.º

Das penas

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 14.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que sejam dadas ao associado todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar é da competência da Direcção Nacional.

2 — O processo disciplinar seguirá os trâmites previstos no regulamento disciplinar, a aprovar pela assembleia geral, sob proposta da Direcção Nacional.

CAPÍTULO V

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 16.º

Órgãos dirigentes do sindicato

1 — São órgãos nacionais do sindicato:

Assembleia geral;
Direcção nacional;
Conselho fiscal.

2 — São órgãos distritais:

Assembleia distrital;
Conselho distrital de delegados;
Direcção distrital.

4 — São órgãos locais os delegados sindicais.

Artigo 17.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Artigo 18.º

Renúncia, abandono e impedimento

1 — Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão faltarem, sem justificação, a três reuniões consecutivas ou cinco interpostas do órgão a que pertencem.

2 — Considera-se renúncia ou impedimento de um membro eleito o seu pedido expresso nesse sentido, por escrito, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — Compete à mesa da assembleia geral apreciar as renúncias e impedimentos e declarar vagos os respectivos lugares.

Artigo 19.º

Substituição

1 — No caso de ocorrer vaga entre os membros eleitos na Direcção Nacional, a mesa da assembleia geral preenche a vaga nomeando para o cargo vago um associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais. Tratando-se, porém, da mesa da assembleia geral e conselho fiscal, as vagas são preenchidas pelos membros suplentes.

2 — Compete ao órgão dirigente afectado com a vaga indicar um substituto à mesa da assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias úteis, devendo a proposta da nomeação ser devidamente fundamentada e acompanhada de termo próprio de aceitação pelo associado proposto.

3 — A mesa da assembleia geral dará um parecer no prazo máximo de oito dias úteis, verificando se o associado indigitado para o cargo se encontra no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4 — Sendo o parecer da mesa da assembleia geral desfavorável, o órgão afectado com a vaga indicará novo substituto, observando-se os limites temporais definidos nos números anteriores.

5 — Em qualquer dos casos, as substituições não podem exceder metade dos membros eleitos para qualquer dos órgãos dirigentes nacionais ou distritais.

6 — Na Direcção Nacional, se as vagas excederem o limite previsto no n.º 5, a mesa da assembleia geral reunirá, no prazo de oito dias úteis, com a finalidade de nomear a comissão de gestão, definir os poderes específicos desta e marcar a data da realização da assembleia geral extraordinária, para fins eleitorais, a ter lugar nos 90 dias subsequentes.

7 — Relativamente às direcções distritais, se as vagas excederem o limite previsto no n.º 5 do presente artigo, compete ao conselho distrital de delegados com parecer favorável do vice-presidente responsável pela região, nomear, no prazo de oito dias úteis, uma comissão de gestão, marcar a data da realização de eleições distritais, através de escrutínio secreto pelo conselho distrital de delegados a ter lugar nos 60 dias subsequentes.

8 — A direcção distrital eleita nas circunstâncias anteriores cumprirá o resto do mandato da direcção distrital cessante.

9 — O presidente da Direcção Nacional é insubstituível, salvo o disposto no n.º 5 do artigo 27.º

10 — A renúncia ou destituição do presidente da Direcção Nacional são resolvidos nos termos do n.º 6 do presente artigo.

11 — Quando os delegados sindicais, por motivo de demissão, renúncia ou destituição do cargo, deixarem o lugar vago, a direcção distrital promoverá a sua substituição nos 15 dias imediatos.

12 — Os substitutos dos membros dos órgãos efectivos completam o mandato dos substituídos.

Artigo 20.º

Convocação e funcionamento

A convocação e funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objecto de regulamento a elaborar e aprovar pelo próprio órgão.

Artigo 21.º

Quórum

Para qualquer órgão eleito reunir e deliberar validamente é necessário que se encontrem presentes metade mais um dos seus membros.

Artigo 22.º

Deliberações

As deliberações, salvo disposição em contrário, são tomadas por maioria simples, tendo o presidente do órgão voto de qualidade.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 23.º

Conteúdo e competência

A assembleia geral é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política sindical nacional da ASPP/PSP e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos direitos sindicais, competindo-lhe:

- 1) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- 2) Eleger e destituir os órgãos nacionais e distritais da Associação Sindical dos Profissionais de Polícia;
- 3) Aprovar o relatório e contas do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal;
- 4) Apreciar o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte;
- 5) Alterar os estatutos;
- 6) Apreciar os recursos interpostos perante a assembleia geral;
- 7) Deliberar sobre o valor da quotização sindical;
- 8) Autorizar a Direcção Nacional a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- 9) Aprovar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar, apresentados pela Direcção Nacional;
- 10) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- 11) Deliberar sobre o âmbito territorial das regiões previstas no n.º 3 do artigo 2.º;
- 12) Mandatar a Direcção Nacional para adoptar as formas de acção adequadas na defesa dos interesses da classe profissional;
- 13) Deliberar sobre a filiação do sindicato em organismos internacionais com objectivos análogos,

e sobre a sua fusão, integração ou associação em organismos nacionais congêneres, definindo as regras dessa mesma participação.

Artigo 24.º

Reuniões

1 — Assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

- a) De três em três anos, para dar cumprimento ao n.º 2 do artigo 23.º;
- b) Anualmente, nos meses de Março e Novembro, para dar cumprimento aos n.ºs 3 e 4, respectivamente, do mesmo artigo.

2 — A assembleia geral reúne-se em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entenda necessário;
- b) A solicitação da Direcção Nacional;
- c) A requerimento de pelo menos 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral terão de ser fundamentados e dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles devendo necessariamente constar uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — A convocação far-se-á com a antecedência mínima de 60 e 30 dias, consoante se trate de sessão ordinária ou extraordinária, devendo na convocatória constar o dia a hora e o local, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

5 — As propostas ou moções a discutir na assembleia geral deverão estar disponíveis para os sócios até 15 dias antes da data da realização da mesma.

Artigo 25.º

Funcionamento

A assembleia geral poderá funcionar de forma descentralizada, em simultâneo nos locais adequados, em conformidade com o disposto no seu regulamento.

Artigo 26.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois secretários e dois suplentes e é eleita em lista conjunta com a Direcção Nacional e o conselho fiscal.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários.

3 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, conforme o regulamento;
- b) Dirigir as reuniões da assembleia geral;
- c) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais da ASPP/PSP;
- d) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

- e) Redigir as actas das reuniões a que preside;
- f) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe foram cometidas pelos estatutos e pelos regulamentos da assembleia geral e eleitoral.

SECÇÃO III

Direcção Nacional

Artigo 27.º

Composição

1 — A Direcção Nacional é o órgão de gestão, administração e representação do sindicato.

2 — A Direcção Nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal.

3 — É composta por:

- a) Presidente;
- b) Três vice-presidentes;
- c) Tesoureiro;
- d) Secretário nacional;
- e) Sete secretários para os assuntos de organização;
- f) Dois vogais por comando metropolitano e um vogal por cada comando de polícia ou unidade equiparada;
- g) Na impossibilidade de cumprimento integral da alínea f), a substituição será feita dentro da respectiva região.

4 — Cada um dos vice-presidentes referidos no número anterior exerce funções policiais e de coordenação em cada uma das regiões.

5 — O presidente da Direcção Nacional é substituído nos seus impedimentos por um dos três vice-presidentes por ele designado.

Artigo 28.º

Atribuições

1 — Cabe à Direcção Nacional a coordenação da actividade do sindicato, em conformidade com os estatutos e com as deliberações dos órgãos nacionais.

2 — Compete em especial à Direcção Nacional:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Representar os associados junto das estruturas hierárquicas, órgãos de soberania e outras entidades nacionais e estrangeiras;
- c) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e apresentar anualmente e com a devida antecedência, ao conselho fiscal, o relatório de actividades e as contas do ano findo, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, remetendo-os em seguida à assembleia geral para discussão e votação;
- e) Elaborar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar, a apresentar, oportunamente, para discussão e aprovação pela assembleia geral;

- f) Discutir e aprovar as grandes linhas de acção e actuação do sindicato;
- g) Regulamentar a assistência jurídica prestada pela Associação Sindical aos associados;
- h) Por sugestão do executivo da Direcção Nacional, admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as respectivas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- i) Elaborar e actualizar o inventário anual dos bens e valores do sindicato;
- j) Requerer a convocação da assembleia geral;
- k) Exercer o poder disciplinar previsto neste estatuto;
- l) Analisar a readmissão dos sócios expulsos;
- m) Exercer as funções que lhe foram cometidas pelos órgãos superiores do sindicato e pelos presentes estatutos;
- n) Redigir as actas das reuniões.

Artigo 29.º

Reuniões e funcionamento

A Direcção Nacional reunirá nos termos do respectivo regulamento interno.

Artigo 30.º

Executivo da Direcção Nacional

O executivo da Direcção Nacional tem por funções a coordenação da actividade do sindicato, nos aspectos executivo e administrativo, pautando a sua acção pelo cumprimento das decisões da assembleia geral e da Direcção Nacional.

Artigo 31.º

Composição

O executivo da direcção nacional é composto pelo presidente, vice-presidentes, tesoureiro, secretário nacional e secretários para os assuntos de organização.

Artigo 32.º

Atribuições e competências

Compete ao executivo da Direcção Nacional:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Exercer a coordenação da actividade sindical;
- c) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- d) Promover a criação de grupos de apoio e de estudo;
- e) Promover a publicação dos meios de divulgação informativos e estudos, bem como do boletim *O Crachá*;
- f) Deliberar sobre os pedidos de filiação, formulados através das direcções distritais;
- g) Gerir o quadro funcional e profissional na sede nacional do sindicato, em conformidade com a lei em vigor;
- h) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- i) Convocar a Direcção Nacional sempre que necessário;
- j) Propor à Direcção Nacional o sistema de cobrança da quotização, ouvindo o conselho fiscal;

- k) Requerer a convocação da assembleia geral;
- l) Convocar plenários nacionais de delegados sindicais;
- m) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela Direcção Nacional;
- n) Redigir as actas das reuniões.

Artigo 33.º

Vinculações

1 — Para que o sindicato fique obrigado é necessário que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros do executivo da Direcção Nacional, sendo, obrigatoriamente, um deles o presidente da Direcção ou o tesoureiro, quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.

2 — A Direcção Nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 34.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um relator, um secretário e dois suplentes.

Artigo 35.º

Atribuições

Compete ao conselho fiscal:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos em matéria económica e financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual de contas e sobre o plano anual de actividades e orçamento;
- d) Dar parecer sobre o sistema de quotização;
- e) Examinar a contabilidade do sindicato, sempre que o entenda necessário ou conveniente;
- f) Apresentar à Direcção Nacional as sugestões que entenda de interesse para a vida do sindicato;
- g) Redigir as actas das reuniões.

SECÇÃO V

Órgãos distritais

Artigo 36.º

Assembleia distrital

A assembleia distrital é constituída por todos os associados que exercem a sua actividade profissional no distrito, no pleno gozo dos seus direitos associativos, competindo-lhe aprovar o regulamento do seu funcionamento, eleger a mesa da assembleia, competindo-lhe tomar posição e deliberar sobre questões que lhe sejam submetidas pela direcção distrital.

Artigo 37.º

Direcção distrital

1 — A direcção distrital é composta por um número ímpar de membros, um dos quais é o presidente, cabendo ao vogal da Direcção Nacional do distrito assegurar as orientações da Direcção Nacional.

2 — Compete à direcção distrital:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Dirigir e coordenar as actividades do sindicato no distrito com respeito pelas orientações da Direcção Nacional;
- c) Manter contacto com o vice-presidente da região e dar-lhe conhecimento de toda a actividade desenvolvida no distrito, nomeadamente daquela que possa exigir a intervenção da Direcção Nacional;
- d) Representar o sindicato junto das entidades distritais, no exercício das suas funções próprias ou a solicitação da Direcção Nacional;
- e) Convocar o conselho distrital de delegados;
- f) Administrar e gerir as dotações do sindicato, ao nível distrital, elaborando mensalmente um relatório a enviar ao tesoureiro nacional, com conhecimento obrigatório ao vice-presidente da região a que pertence;
- g) Dar parecer sobre todos os pedidos de filiação ou de readmissão de associados;
- h) Definir as funções dos membros que compõem a direcção distrital;
- i) Manter informados os delegados sindicais sobre as actividades e posições do sindicato;
- j) Redigir as actas das reuniões.

Artigo 38.º

Reuniões

A direcção distrital deverá reunir regularmente, convocada pelo presidente, a pedido de metade dos seus membros ou a solicitação do vogal ou do vice-presidente da região.

Artigo 39.º

Conselho distrital dos delegados sindicais

O conselho distrital de delegados sindicais é constituído pelos delegados sindicais do distrito e pelo vogal da Direcção Nacional.

Artigo 40.º

Atribuições e competências

Compete em especial ao conselho distrital de delegados sindicais:

- a) Analisar a situação político-sindical, a nível nacional e distrital, na perspectiva da defesa dos interesses dos associados do distrito;
- b) Organizar, em colaboração com a direcção distrital, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;
- c) Nomear a comissão de gestão prevista no artigo 19.º, n.º 7, dos presentes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelos órgãos do sindicato;
- e) Redigir as actas das reuniões.

Artigo 41.º

Reuniões

As reuniões do conselho distrital de delegados sindicais são convocadas e presididas pela direcção distrital.

SECÇÃO VI

Órgão ao nível local

Artigo 42.º

Delegado sindical

1 — O delegado sindical é um elemento de dinamização e de coordenação da actividade sindical nos locais de trabalho e representa o interesse dos associados junto dos órgãos do sindicato, neles participando nos termos previstos nestes estatutos.

2 — O mandato do delegado sindical é de três anos, podendo ser reeleito mais de uma vez.

Artigo 43.º

Natureza efectiva e composição

1 — Em cada local de trabalho de base, designadamente a esquadra, ou outros, os associados que exerçam a actividade profissional na correspondente área de acção elegerão delegados sindicais, sempre que o entenderem necessário e conveniente para a defesa dos interesses profissionais, em conformidade com o estipulado na lei.

2 — Existindo no mesmo local de trabalho mais de um delegado sindical, constituir-se-á um núcleo local de delegados, devendo as deliberações de alcance representativo ser tomadas por via consensual.

Artigo 44.º

Atribuições e competências

Compete, em especial, ao delegado sindical:

- a) Representar o sindicato, dentro dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os associados e o sindicato;
- c) Manter os associados informados da actividade sindical, assegurando que o material informativo do sindicato lhes chegue integralmente;
- d) Comunicar à direcção distrital todas as irregularidades ou problemas que afectem qualquer associado quanto às condições do seu estatuto socioprofissional;
- e) Estimular a participação dos associados na vida sindical;
- f) Incentivar a filiação na Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP;
- g) Promover a regularidade da quotização dos associados;
- h) Dar conhecimento à direcção distrital das mudanças dos associados;
- i) Fomentar através do exemplo o gosto pelo associativismo sindical e o prestígio do sindicato;
- j) Assegurar aos associados o possível apoio na resolução dos problemas e dificuldades, no qua-

- dro do companheirismo e da solidariedade da vida sindical;
- k) Assumir sempre a coerente defesa da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP e de cada associado em especial.
 - l) Exercer as atribuições que lhe sejam reconhecidas pelos órgãos nacionais do sindicato, designadamente através da sua participação nas reuniões do conselho distrital de delegados.

CAPÍTULO VI

Regime económico do sindicato — Receitas, despesas e princípios orçamentais

Artigo 45.º

Património e receitas

1 — O património da ASPP/PSP é constituído por bens móveis e imóveis, bem como pelo rendimento desses bens.

2 — Constituem receitas do sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por órgãos do sindicato;
- c) Os subsídios dados por entidades estatais ou privados, no âmbito de seminários, conferências, congressos ou outras iniciativas públicas organizadas pelo sindicato.

3 — O património da ASPP/PSP é insusceptível de divisão ou partilha.

4 — A expulsão ou saída de qualquer membro não confere o direito a qualquer quota do património do sindicato.

Artigo 46.º

Despesas

As receitas do sindicato terão as seguintes aplicações prioritárias:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos do sindicato, tal como consta de regulamento financeiro próprio;
- b) Constituição de um fundo de reserva nacional, no valor de 2 % das receitas de quotização, destinado a fazer face a situações graves ou relevantes que justifiquem a sua movimentação, cujas normas de utilização constam de regulamento próprio.

Artigo 47.º

Princípios orçamentais

1 — O sindicato rege-se pelos princípios da unidade e universalidade das receitas e despesas, através da existência de um orçamento nacional e de uma única contabilidade.

2 — O poder de decisão orçamental cabe à Direcção Nacional.

3 — Na elaboração dos orçamentos, a Direcção Nacional deverá ter em conta a garantia das despesas correntes e de funcionamento nacional, regional e distrital.

Artigo 48.º

Gestão e contabilidade

1 — A contabilidade e período de gestão financeira serão ajustados ao ano civil, devendo ser adoptada uma metodologia de escrituração simples e uniforme, a todos os níveis de execução.

2 — O relatório das contas e do orçamento deverão ser elaborados com a devida antecedência, a fim de poderem ser apreciados pelos órgãos estatutariamente competentes.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 49.º

Requisitos especiais

A fusão ou dissolução do sindicato só pode ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com um número de associados nunca inferior a 10 % do total de associados do sindicato, e tem de ser aprovada por quatro quintos dos presentes, através de voto secreto.

Artigo 50.º

Destino do património

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 51.º

Requisitos especiais

1 — As alterações aos estatutos são aprovadas em assembleia geral.

2 — As propostas de alteração a submeter à assembleia geral devem estar disponíveis, para consulta, com pelo menos 30 dias de antecedência, relativamente à data de realização da mesma.

CAPÍTULO IX

Eleições

Artigo 52.º

Princípio geral

As eleições para um órgão do sindicato e as votações efectuem-se sempre por escrutínio secreto, no qual participam os membros que constituem o respectivo universo eleitoral que se encontrem no pleno gozo dos direitos sindicais, de acordo com o regulamento eleitoral.

Artigo 53.º

Eleições para os órgãos dirigentes nacionais

1 — São eleitos em assembleia geral ordinária, pelo sistema maioritário, em lista completa, os seguintes órgãos dirigentes nacionais:

Mesa da assembleia geral, Direcção Nacional e conselho fiscal.

2 — Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração, individual ou colectiva, de aceitação da candidatura.

3 — Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

4 — Caso não haja listas concorrentes ao acto eleitoral previamente convocado, a mesa da assembleia geral designará uma comissão de gestão, a quem competirá assegurar os assuntos correntes do sindicato até à data da sua substituição.

5 — Para solucionar o vazio directivo, a mesa da assembleia geral marcará novas eleições, a realizar num prazo máximo de 90 dias, sendo a organização e logística da responsabilidade da comissão de gestão.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 54.º

Casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas que venham a levantar-se na aplicação dos presentes estatutos será resolvida pela mesa da assembleia geral, ouvido o conselho fiscal.

Artigo 55.º

1 — A Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP será dirigida, até à realização do acto de eleição dos seus primeiros órgãos sociais, por uma comissão instaladora constituída por todos os elementos que compõem, na data da aprovação dos presentes estatutos, os órgãos sociais da Associação Sócio-Profissional da Polícia — ASPP, a extinguir.

2 — A Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP tomará posse por cessão, logo que adquirir legitimidade jurídica, de todos os bens móveis e imóveis, de todo o passivo e activo e do corpo de associados da Associação Sócio-Profissional da Polícia — ASPP.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Junho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 45.º da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro, sob o n.º 66/2002, a fl. 23 do livro n.º 2.

Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidões, procede-se à republicação da alteração dos estatutos do Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, aprovada na assembleia geral de 22 de Março de 2002, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002.

Declaração de princípios

1 — O SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal proclama-se dos valores do sindicalismo democrático, moderno, livre e independente, não abdicando da liberdade e autonomia em relação a associações ou partidos políticos, às confissões religiosas e ao Estado.

2 — O SISEP proporcionará aos seus associados uma participação activa em todos os aspectos da vida sindical, não só nos previstos nos estatutos, mas também através da criação de mecanismos de contacto permanente com os trabalhadores, quer informando-os com regularidade e verdade, quer auscultando as suas opiniões sobre os problemas de interesse comum.

3 — O SISEP lutará pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores e por padrões salariais e profissionais semelhantes aos usufruídos nos restantes países da Comunidade Europeia.

4 — O SISEP garantirá a livre negociação das convenções colectivas de trabalho, segundo o princípio da boa-fé negocial.

5 — O SISEP garantirá o livre acesso ao exercício da actividade sindical.

6 — O SISEP promoverá:

- l) O direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice;
- m) O pleno emprego;
- n) O direito ao trabalho sem quaisquer discriminações;
- o) O direito à igualdade de oportunidades;
- p) A segurança no emprego;
- q) A formação e reconversão profissionais e a formação de novos trabalhadores e mediadores;
- r) Condições dignas em termos de higiene e segurança em todos os locais de trabalho.

7 — O SISEP lutará por proporcionar aos seus associados benefícios de largo alcance social, a serem concedidos ou gratuitamente ou a preços simbólicos.

CAPÍTULO I

Natureza e objectivos

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1 — O SISEP é composto por todos os trabalhadores que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no sector de seguros e a ele livremente adiram.

2 — O SISEP abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa, na Rua de Angelina Vidal, 73, 1170 Lisboa.

Artigo 2.º

Objectivos

Promover a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

- a) Intervir em todos os problemas que afectem os trabalhadores;
- b) Lutar pelas justas reivindicações dos seus associados tendentes a aumentar o seu bem social, económico e intelectual;
- c) Promover a formação sindical e profissional;
- d) Lutar pela feitura de leis que defendam verdadeiramente os trabalhadores;
- e) Proporcionar aos associados condições para o devido aproveitamento dos seus tempos livres, quer através de realizações autónomas, quer em colaboração com outras instituições onde o SISEP esteja (ou não) inscrito e ou ligado por protocolos e ou acordos de âmbito geral nos campos cultural, recreativo e desportivo.

Artigo 3.º

Competências

O SISEP tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração de legislação de trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visam satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar no controlo de execução dos planos económicos e sociais;
- e) Velar pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- f) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares e de despedimento;
- g) Prestar gratuitamente assistência sindical e jurídica;
- h) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- i) Aderir a organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, nos termos destes estatutos.

CAPÍTULO II

Composição, direitos e deveres

Artigo 4.º

Dos sócios

1 — O pedido de admissão do sócio é feito directamente a direcção do SISEP ou através de um delegado sindical da empresa.

2 — O pedido de admissão implica a aceitação expressa da declaração de princípios e dos estatutos.

3 — A direcção poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho de disciplina e fiscalização no prazo de 15 dias, informando o candidato.

4 — O conselho de disciplina e fiscalização, ouvido o interessado, decidirá em definitivo na sua primeira reunião subsequente à recepção do processo.

5 — As situações de pré-reforma e reforma não dispensam o pagamento de quota.

6 — Os trabalhadores que se encontrem na situação de pré-reforma continuam a pagar na íntegra a sua quota sindical.

7 — Os trabalhadores na situação de reforma pagarão 0,75 da quota.

8 — Sócios honorários são aquelas personalidades que, não podendo ser sócios efectivos, prestaram elevados serviços ao SISEP ou se distinguiram no desempenho de funções.

9 — A categoria de sócio honorário é atribuída pelo conselho permanente, por maioria simples de votos dos membros presentes.

10 — A quota do sócio honorário é facultativa e o montante respectivo fica ao seu critério.

Artigo 5.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos;
- 2) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato;
- 3) Beneficiar dos serviços do Sindicato e de todas as suas actividades nos vários campos;
- 4) Ser informado de toda a actividade sindical;
- 5) Recorrer para o conselho permanente de decisões de outros órgãos;
- 6) Beneficiar de compensação por salários perdidos por ou em consequência de actividades sindicais.

Artigo 6.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos;
- 2) Desempenhar os lugares para que forem eleitos e quando os tenham aceite;
- 3) Cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- 4) Divulgar os princípios do Sindicato;
- 5) Pagar mensalmente as quotas;
- 6) Adquirir o cartão sindical;
- 7) Comunicar ao Sindicato qualquer alteração de residência, estado civil, situação profissional, serviço militar, reforma, etc.;
- 8) Devolver o cartão sindical quando tenha perdido a qualidade de sócio.

Artigo 7.º

Medidas disciplinares

1 — Podem ser aplicadas medidas disciplinares aos sócios.

2 — As medidas serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta cometida:

- a) Repreensão escrita aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 6.º, n.ºs 1 a 5;
- b) Repreensão registada, no caso de reincidência;
- c) Suspensão, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea b) deste parágrafo;
- d) Expulsão dos sócios que comprovadamente prejudiquem os interesses do Sindicato e violem sistematicamente os estatutos.

3 — Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado um processo e concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

4 — Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 20 dias.

a) A entrega da nota de culpa será feita em carta registada, com aviso de recepção.

b) O sócio deverá seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa.

c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

5 — Ao sócio, exceptuando o previsto na alínea c) do n.º 4, cabe sempre o direito de recurso para o conselho permanente.

6 — O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10, sendo 3 por cada facto constante da nota de culpa.

7 — A acção disciplinar deve ser exercida no prazo máximo de 30 dias a partir do conhecimento de quaisquer dos órgãos do Sindicato.

8 — A infracção disciplinar prescreve no fim de 180 dias a partir do momento em que foi cometida.

9 — Cabe ao conselho de disciplina e fiscalização a competência para o levantamento e condução dos processos disciplinares.

Artigo 8.º

Demissões

Perdem a qualidade de sócios os que:

- a) Pedirem a demissão por escrito;
- b) Deixem de exercer a actividade no sector;
- c) Deixem de pagar quotas por período superior a três meses, excepto quando na situação de licença sem vencimento ou cumprimento de serviço militar.

Artigo 9.º

Readmissão

Podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a sua admissão, excepto em caso de expulsão, caso em que só o conselho permanente, ouvido

o conselho de disciplina e fiscalização, pode decidir sobre a readmissão.

CAPÍTULO III

Organização nacional

Artigo 10.º

Assembleia geral

1 — O órgão máximo do SISEP é a assembleia geral, constituída por todos os sócios do Sindicato e que funcionará num único círculo nacional.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral;
- b) Eleger o conselho permanente;
- c) Eleger o conselho de disciplina e fiscalização;
- d) Eleger a direcção.

3 — Reúne extraordinariamente, para se pronunciar sobre os assuntos de extrema importância, a pedido de:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) 30 % dos sócios do Sindicato;
- c) Do conselho permanente e ou da direcção.

4 — A reunião ordinária é convocada com 60 dias de antecedência e a extraordinária com 30.

Artigo 11.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e três vogais.

2 — A mesa da assembleia geral tem a seu cargo a organização dos cadernos eleitorais e a fiscalização de todos os actos eleitorais, mesmo que revistam a forma do referendo.

3 — Compete à mesa da assembleia geral assinar as actas dos actos eleitorais e referendos e publicar os respectivos resultados.

4 — No caso de actos eleitorais, cada lista concorrente nomeará um elemento para, em conjunto com a mesa da assembleia geral, organizar, coordenar e fiscalizar esses actos.

5 — Cabe ao presidente convocar a assembleia geral, bem como as reuniões da mesma.

Artigo 12.º

Conselho permanente

1 — O conselho permanente é o órgão máximo entre actos eleitorais e é composto por:

- a) Um presidente e dois vice-presidentes eleitos em assembleia geral eleitoral;
- b) Quatro representantes da Região Norte, dois da Região Centro, quatro da Região de Lisboa e Vale do Tejo, um do Alentejo e um do

Algarve, todos eleitos em assembleia geral eleitoral;

- c) A estes representantes corresponderá um número de suplentes de 50% ou um mínimo de um por região;
- d) Os presidentes da MAG, do CDF, da direcção e a comissão executiva são membros do conselho permanente por inerência, detendo os mesmos direitos que os membros eleitos;
- e) Os membros eleitos do conselho permanente são eleitos na lista que somar o maior número de votos, em eleição universal, directa e secreta;
- f) Os membros eleitos do conselho permanente poderão ser requisitados pela direcção para colaboração a tempo parcial ou inteiro;
- g) O presidente do conselho permanente tem assento nas reuniões da direcção.

2 — Cabe ao presidente convocar o conselho permanente, no prazo de 15 dias para as reuniões extraordinárias e 30 dias para as ordinárias.

3 — O conselho permanente reunirá extraordinariamente a pedido de dois terços dos seus membros ou da direcção.

4 — O conselho permanente reúne obrigatoriamente nas seguintes situações:

- a) Aprovar a proposta da tabela salarial;
- b) Aprovar as alterações gerais e globais ao CCT;
- c) Alterar os estatutos, para o que se exige uma maioria de três quartos dos membros presentes, com convocatória expressa para o efeito;
- d) Decretar a greve;
- e) Alterar as quotas;
- f) Deliberar, sob proposta da direcção, acerca da associação do Sindicato a qualquer organização sindical nacional ou estrangeira;
- g) No caso de demissão dos órgãos, nomear os respectivos órgãos de gestão até à sua eleição no prazo de 90 dias;
- h) Eleger, sob proposta da direcção, os membros do SISEP com assento nas organizações sindicais nacionais ou estrangeiras;
- i) Aprovar o relatório do conselho de disciplina e fiscalização;
- j) Manter-se em reunião permanente aquando da negociação da tabela salarial e ou do CCT;
- k) Dar parecer sobre a criação de comissões julgadas necessárias à defesa dos interesses dos associados;
- l) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do Sindicato lhe coloquem e deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência de outro órgão.

5 — O conselho permanente reunirá extraordinariamente a pedido da mesa, de um terço dos seus membros ou da direcção.

Artigo 13.º

Conselho de disciplina e fiscalização

1 — O conselho de disciplina e fiscalização é composto por três elementos efectivos e dois suplentes.

2 — A ordenação da lista será feita de acordo com os cargos a desempenhar, isto é, um presidente, um vice-presidente, um vogal e dois suplentes.

3 — O conselho de disciplina e fiscalização reúne ordinariamente para dar parecer sobre as contas do Sindicato, que lhe serão presentes até 10 dias úteis antes da data do conselho permanente, que as apreciará.

4 — As reuniões do conselho de disciplina e fiscalização só poderão realizar-se com a presença da maioria dos seus membros.

5 — O conselho de disciplina e fiscalização terá acesso, sempre que o entender, aos documentos de tesouraria e contabilidade do Sindicato.

6 — Ao conselho de disciplina e fiscalização serão fornecidos balancetes mensais.

Artigo 14.º

Direcção

1 — A direcção é constituída por um presidente, um presidente-adjunto e um vice-presidente e um número de quatro a oito vogais por ordem alfabética, sendo eleita a lista que somar o maior número de votos, em eleição universal directa e secreta, num círculo único nacional.

2 — Na sua primeira reunião a direcção aprovará o seu regulamento interno de funcionamento e procederá à distribuição dos pelouros.

3 — A direcção terá uma comissão executiva, da responsabilidade do seu presidente, encarregando-se da gestão diária do sindicato, de acordo com a política aprovada pelo conselho permanente e as determinações da direcção.

4 — São atribuições da direcção:

- a) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- b) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios, excepto no caso previsto no n.º 4 do artigo 4.º;
- c) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo conselho permanente;
- d) Elaborar e apresentar balancetes mensais ao conselho de disciplina e fiscalização;
- e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março, as contas ao conselho de disciplina e fiscalização;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- h) Convocar extraordinariamente o conselho permanente;
- i) Submeter à apreciação e aprovação do conselho permanente os assuntos sobre que este estatutariamente se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira pôr;
- j) Fazer gestão do pessoal de acordo com as normas legais;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho, depois de parecer vinculativo

do conselho permanente e ou da ala de quadros, e consultar, pelos meios que julgue necessários e convenientes, os trabalhadores por elas abrangidos;

- m) Criar as comissões de apoio que considerar necessárias ao seu trabalho, bem como outras de carácter representativo;
- n) Participar nas reuniões do conselho permanente, com direito a voto;
- o) Remeter ao conselho de disciplina e fiscalização todos os casos da competência deste;
- p) Deliberar, sob parecer do conselho permanente, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, nomeadamente cooperativas, bibliotecas, etc., ou a adesão a outras já existentes;
- q) Propor ao conselho permanente a ratificação da nomeação ou destituição dos membros do SISEP com assento nas organizações em que estiver representado;
- r) Declarar a greve e pôr-lhe termo.

5 — A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

a) As reuniões da direcção só poderão efectuar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

b) As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

6 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados do mandato que lhes foi conferido. Ficam isentos desta responsabilidade os membros que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na sessão seguinte e após a leitura da acta da reunião se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

7 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

8 — O Sindicato obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção.

Artigo 15.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são associados do SISEP, que se comprometem objectivamente a zelar pela boa observância dos princípios programáticos do mesmo, consubstanciados nos presentes estatutos, bem como a dinamizar a sua propagação, com especial incidência nas empresas pelas quais foram eleitos.

§ único. O número de delegados é o estabelecido pela lei vigente.

2 — A eleição dos delegados sindicais far-se-á nas secções sindicais de empresa, por sufrágio secreto de listas nominativas maioritárias.

3 — Os delegados sindicais eleitos numa empresa constituem a comissão sindical de empresa, reunindo ordinariamente de 15 em 15 dias e extraordinariamente sempre que for necessário ou quando convocada pela direcção.

4 — São funções dos delegados sindicais:

- l) Cumprir o enunciado do n.º 1 deste artigo;
- m) Representar na sua empresa a direcção dentro dos limites que lhe são conferidos pelos presentes estatutos;
- n) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;
- o) Distribuir na sua empresa todas as publicações do Sindicato;
- p) Zelar pelo cumprimento de toda a legislação laboral, devendo informar o Sindicato de imediato logo que se verifique qualquer irregularidade;
- q) Dar todo o apoio que lhe for pedido por quaisquer órgãos do Sindicato, nomeadamente elaborar pareceres que venham a ser solicitados;
- r) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

5 — Não se verificando condições para a realização de eleições a direcção pode proceder à nomeação dos delegados sindicais até estarem reunidas aquelas condições.

6 — Os delegados sindicais só podem ser demitidos pelo conselho permanente, sob proposta da direcção, no final de processo disciplinar instaurado nos termos dos n.ºs 4, 6 e 8 do artigo 7.º e, considerando o disposto no n.º 7 do mesmo artigo, por falta de cumprimento ou desrespeito à declaração de princípios.

a) A instauração do processo disciplinar nos termos deste número impõe a suspensão imediata dos delegados sindicais abrangidos.

b) Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados, compete à mesa da assembleia geral, por proposta da direcção, promover a eleição dos respectivos substitutos.

c) Interinamente, serão nomeados pela direcção delegados sindicais substitutos.

7 — O mandato dos delegados sindicais cessa com o dos restantes órgãos do SISEP, excepto por pedido de demissão dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral ou por demissão de acordo com o disposto no n.º 6 deste artigo.

8 — Os delegados sindicais gozam das garantias previstas na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho para os dirigentes sindicais.

CAPÍTULO IV

Organização local

Artigo 16.º

Secção sindical de empresa

1 — A estrutura organizativa de base do SISEP é a secção sindical de empresa.

a) A secção sindical de empresa é composta por todos os sócios do SISEP que exerçam a sua actividade na mesma empresa.

b) O conjunto dos sócios de uma secção sindical de empresa constitui o plenário da secção.

2 — O plenário da secção de empresa reúne a pedido da comissão sindical de empresa ou de um quinto dos sócios da secção sindical de empresa.

O plenário da secção de empresa é presidido pela comissão sindical de empresa, que estabelecerá a ordem dos trabalhos, de acordo com o pedido de convocação, dirigirá os trabalhos e levará as conclusões aos órgãos respectivos do Sindicato.

Artigo 17.º

Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados é composta pelas comissões sindicais de empresa.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo do Sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe especialmente analisar e discutir a situação sindical nas empresas.

a) A assembleia de delegados deve reunir ordinariamente todos os trimestres e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pela direcção.

b) Na primeira reunião a assembleia de delegados elegerá a sua mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

c) A direcção far-se-á representar obrigatoriamente nas reuniões da assembleia de delegados.

Artigo 18.º

Organização regional

1 — A fim de coordenar as actividades do Sindicato a nível regional, existirão secções regionais, a criar pelo conselho permanente, sob proposta da direcção.

2 — Em cada secção existirá uma comissão regional constituída por três membros efectivos e dois suplentes.

3 — A eleição dos elementos constituintes da comissão regional far-se-á simultaneamente com a dos órgãos nacionais nas secções regionais, por sufrágio secreto de listas nominativas maioritárias, dos sócios da respectiva área geográfica.

4 — Aos membros das comissões regionais aplicar-se-á o disposto no n.º 7 do artigo 15.º

5 — As comissões regionais são constituídas por um presidente, um vice-presidente e um vogal, sendo eleita a lista que obtiver o maior número de votos.

CAPÍTULO V

Artigo 19.º

Fundos

1 — Os fundos do Sindicato provêm:

- a) Das quotas dos seus associados;
- b) Das receitas extraordinárias;
- c) Das contribuições extraordinárias.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do Sindicato, serão retirados um mínimo de 10% das receitas de quotização, os quais constituirão um fundo de reserva para fazer face a qualquer circunstância imprevista, nomeadamente a greve, ou facultar regalias sociais aos associados.

§ único. A direcção só poderá movimentar esta reserva depois de autorizado pelo conselho permanente.

Artigo 20.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo os nomes dos candidatos, com o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e indicação da residência, entidade patronal, idade e categoria profissional.

a) As candidaturas deverão ser subscritas por 20% dos sócios nacionais regionais ou de empresa, consoante o órgão a eleger, ou pela direcção. Serão exigidas um mínimo de 300 assinaturas para os órgãos nacionais ou 30 para os regionais.

b) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

c) As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

d) Os candidatos não podem figurar em mais de uma lista, nem subscrever as listas que integram.

2 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após a notificação.

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia geral decidirá no prazo de vinte e quatro horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

3 — As listas de candidatos serão afixadas na sede do Sindicato e em todos os lugares onde haja assembleias de voto, desde a data da sua aceitação até à data de realização do acto eleitoral.

§ único. Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões, devendo a mesa da assembleia geral decidir sobre as reclamações no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 21.º

Listas de votos

1 — As candidaturas receberão uma letra de identificação na medida da sua ordem de apresentação à mesa da assembleia geral.

2 — As listas de voto deverão ser editadas pelo Sindicato, sob o controlo da mesa da assembleia geral.

a) As listas deverão ser em papel liso, todas iguais, sem quaisquer marcas ou sinais exteriores e de dimensão a definir pela mesa da assembleia geral.

b) São nulas as listas que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

c) As listas de voto serão distribuídas pelos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 22.º

Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de 50 sócios eleitores, nas secções regionais e na sede do Sindicato.

a) Quando num local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na sua secção regional ou na sede do Sindicato.

b) Se uma assembleia de voto tiver mais de 300 eleitores, ela será desdobrada em tantas quantas o quociente do número de eleitores por 300, arredondando à unidade superior.

c) As assembleias de voto abrirão meia hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento ou funcionarão das 8 às 21 horas nos casos das secções regionais ou da sede do Sindicato.

2 — Cada lista deverá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto.

3 — O presidente da assembleia geral deverá indicar um representante para cada uma das mesas de voto, à qual presidirá.

4 — Será constituída uma assembleia de voto por correspondência, que observará todas as disposições deste artigo e onde serão registados todos os votos recebidos nos termos do n.º 3 do artigo 25.º

a) Para terem validade é preciso que a data do correio registado seja a do dia da votação.

b) Esta assembleia de voto encerrará oito dias após a data do escrutínio das restantes assembleias eleitorais.

Artigo 23.º

Votação

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito constem o número de sócio, o nome e a assinatura;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutro, que conterà fotocópia do bilhete de identidade, e endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral por correio registado e remetido à mesa de voto da sede do Sindicato.

Artigo 24.º

Escrutínio

1 — Os votos contidos nas urnas das mesas respectivas serão escrutinados após o seu encerramento.

§ único. Os presidentes das mesas, findo o escrutínio, deverão elaborar as actas respectivas e enviá-las de imediato ao presidente da mesa da assembleia geral, conjuntamente com os votos e os cadernos eleitorais inerentes.

2 — O apuramento final far-se-á após ser conhecido o resultado de todas as mesas. Compete ao presidente da mesa da assembleia geral a elaboração da acta, que deverá ser assinada por todos os membros da mesa, e a sua posterior afixação.

3 — Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas, para o presidente da mesma, após o encerramento da assembleia eleitoral.

4 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios, através de afixação na sede do Sindicato.

CAPÍTULO VI

Artigo 25.º

Fusão e dissolução

1 — A dissolução ou fusão do SISEP com outro ou outros sindicatos só poderá ser decidida pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, a pedido do conselho permanente ou da direcção e desde que aprovada por mais de três quartos dos votantes.

§ único. O conselho permanente definirá os precisos termos em que tais actos se processarão.

2 — No caso de dissolução, os bens não poderão ser, de forma alguma, distribuídos pelos associados.

II — CORPOS GERENTES

União dos Sind. do Dist. de Évora — USDE/CGTP-IN — Eleição em 5 de Abril de 2002 para o triénio de 2002-2005.

António Luís dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 5470384, de 12 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 26 de Janeiro

de 1957, casado, coveiro na Câmara Municipal de Mora, residente em Mora, filiado n.º 15070 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, dirigente sindical.

António Manuel Casas Novas Correia, portador do bilhete de identidade n.º 5182222, de 22 de Março de 2001, do Arquivo de Identificação de Évora, nas-

- cido em 25 de Agosto de 1958, solteiro, auxiliar técnico de educação na Câmara Municipal de Évora, residente em Évora, filiado n.º 52275 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL.
- Armando António da Silva Sousa Bastos de Lacerda, portador do bilhete de identidade n.º 1362266, de 7 de Setembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 15 de Fevereiro de 1930, casado, aposentado, residente em Évora, filiado n.º 58127 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Sul e Açores.
- Augusto José Carochas Simão, portador do bilhete de identidade n.º 5236654, de 23 de Maio de 1995, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 19 de Setembro de 1954, casado, residente em Évora, electricista na EDP, filiado n.º 50855 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas — SIESI.
- Custódio Carlos de Jesus Carrigo, portador do bilhete de identidade n.º 6172967, de 23 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 8 de Fevereiro de 1948, casado, residente em Vendas Novas, operário da Construção Civil, filiado n.º 10782 do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul.
- Francisca Maria Piteira Cruz, portadora do bilhete de identidade n.º 5338345, de 28 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Évora, nascida a 13 de Abril de 1952, divorciada, residente em Vale do Pereiro, operadora de lavandaria da SUCH, filiada n.º 120964 do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- João Maria Mantinhas Maneta, portador do bilhete de identidade n.º 6662336, de 13 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 21 de Julho de 1964, casado, residente em Arraiolos, carteiro nos CTT, filiado n.º 27994 do Sindicato Nacional dos Correios e Telecomunicações — SNTCT.
- José Francisco Rendeiro Serra, portador do bilhete de identidade n.º 4748460, de 27 de Janeiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 13 de Outubro de 1951, casado, serralheiro civil na SOMEFE, residente em Évora, filiado n.º 48175 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul.
- João José Calado, portador do bilhete de identidade n.º 7145523, de 28 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 2 de Abril de 1960, casado, operador de via na REFER, residente em Évora, filiado n.º 831513 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.
- Joaquim António Gregório Páscoa, portador do bilhete de identidade n.º 5106136, de 1 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 9 de Novembro de 1956, casado, professor do ensino público, residente em Arraiolos, filiado n.º 1712 do Sindicato dos Professores da Zona Sul.
- Leonor Maria Parreira Canaverde Varela, portadora do bilhete de identidade n.º 6360564, de 23 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação de Évora, nascida a 17 de Agosto de 1957, casada, c. limpeza na Câmara Municipal de Évora, residente em Évora, filiada n.º 38877 do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local — STAL.
- Maria Helena dos Santos da Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 5236438, de 17 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Évora, nascida a 14 de Julho de 1957, casada, assistente administrativa na União dos Sindicatos do Distrito de Évora, residente em Évora, filiada n.º 35248 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — CESP.
- Narcindo Manuel Morais Cassiano, portador do bilhete de identidade n.º 7030346, de 29 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 29 de Outubro de 1964, solteiro, técnico fabril na Tyco, residente em Évora, filiado n.º 69827 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas — SIESI.
- Nuno Miguel Batalha Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 10598001, de 15 de Março de 2002, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 5 de Setembro de 1975, solteiro, técnico profissional de 1.ª classe na Direcção Regional do Ambiente e Ordenamento do Território — Alentejo, residente em Évora, filiado n.º 125078 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Sul e Açores.
- Patrícia Manuela Nunes Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 11264464, de 11 de Dezembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Évora, nascida a 20 de Dezembro de 1977, casada, torneira de peças na ARJAL, residente em Vendas Novas, filiada n.º 61931 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul.
- Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, portador do bilhete de identidade n.º 2205068, de 27 de Novembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 20 de Dezembro de 1951, solteiro, técnico de contabilidade no Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — CESP, residente em Évora, filiado n.º 5390 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — CESP.
- Rui Augusto Rosado Ramos, portador do bilhete de identidade n.º 7666376, de 17 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Évora, nascido em 5 de Outubro de 1966, casado, enfermeiro no Hospital do Espírito Santo, residente em Évora, filiado n.º 25848 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 29 de Maio de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 65/2002, a fl. 23 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 29 de Abril de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2001.

Artigo 17.º

Quórum e maiorias

1 —

2 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos sócios presentes; a alteração dos estatutos e a destituição dos órgãos sociais exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes e a dissolução da Associação três quartos do número de todos os associados.

3 —

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 31 de Maio de 2002, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 64/2002, a fl. 9 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

AICCOPN — Assoc. dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas — Eleição em 3 de Maio de 2002 para o triénio de 2002-2004.

I — Assembleia geral

Presidente — Francisco José Mata Coelho, em representação da firma Francisco Coelho & Filhos, L.^{da}

Vice-presidente — Joaquim Belo Rafael, em representação da firma J. Rafael, L.^{da}

1.º secretário — António Fernando Guedes, em representação da firma António Fernando Guedes & C.^a, L.^{da}

2.º secretário — Albino da Silva Couto, representante da firma SOCMA — Sociedade Construtora a Central de Matosinhos, L.^{da}

II — Conselho fiscal

Presidente — Augusto Arnaldo Santos Oliveira Silva Paranhos, em representação da firma ECOP —

Empresa de Construção e Obras Públicas Arnaldo Oliveira, S. A.

Vice-presidente — João Aparício Rodrigues Oliveira, em representação da firma Aparício & Filhos, L.^{da}

Secretário — Francisco Gonçalves Santos, empresário em nome individual.

III — Direcção

Presidente — Rui Fernando Gilsanz dos Santos Viana, representante da firma Viana & Conde, S. A.

Vice-presidentes:

Manuel Joaquim Reis Campos, representante da firma Vilarinho Parque — Construção e Gestão Imobiliária, S. A.

Joaquim António Flores Ferreira dos Santos, representante da firma J. F. S. — Sociedade de Construções Joaquim Ferreira dos Santos, L.^{da}

Secretário/tesoureiro — Carlos Alberto Dias, em representação da firma DOMOBRA — Empresa de Construções, L.^{da}
Vogais:

José Manuel Torres Miguéns, representante da firma SINTEME — Sociedade Montagens Eléctricas e Construção Civil, S. A.

José Costa Valente, em representação da firma Valente & Cairrão, L.^{da}

José António Fernandes de Sá Machado, em representação da firma Cantinhos — Sociedade de Construções, S. A.

António Marques Santos Cavaco, em representação da firma Irmãos Cavaco, S. A.

Carlos Alberto Freitas Couto, em representação da firma Construções Gabriel A. S. Couto, S. A.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 31 de Maio de 2002, sob o n.º 65/2002, a fl. 9 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos, S. A. — Eleição em 11 de Abril de 2002 para o mandato de três anos

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo	Data
Palmira Maria Alves Gonçalves Areal	2351908	Lisboa	13 de Dezembro de 1999.
Adriano Luz Pereira Oliveira	1791248	Lisboa	30 de Novembro de 1999.
César Manuel Travassos Miranda	5034085	Lisboa	22 de Junho de 1998.
Fernando Emanuel da Silva Resende	8339486	Lisboa	25 de Junho de 1999.
Manuel Godinho Prates Campino	4730870	Lisboa	25 de Junho de 1999.
Horácio Andrade Pereira	512603	Lisboa	21 de Março de 2001.
Ana Maria Conceição Silveiras Costa	6498493	Lisboa	29 de Março de 2000.
Fernando Camilo Bolinhas Rodrigues	1288941	Lisboa	26 de Maio de 1992.
Jorge Manuel Coreia Canadelo	6001405	Lisboa	8 de Julho de 1993.
Vítor Manuel Oliveira Tavares	7961039	Lisboa	8 de Julho de 1994.
José Jorge Barbosa Grosso Teixeira	853579	Porto	9 de Dezembro de 1992.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Junho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 65/2002, a fl. 49 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A. — Eleição em 8 de Maio de 2002 para o mandato de dois anos.

Joaquim Vieira de Pinho, bilhete de identidade n.º 3181783, motorista.
Manuel Augusto Morgado Silva, bilhete de identidade n.º 7856102, motorista.
Artur Ribeiro Carvalho, bilhete de identidade n.º 3215351, mecânico.
Carlos Manuel de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7850675, motorista.
Silvério d'Almeida Figueiredo, bilhete de identidade n.º 6276796, ag. métodos.
Zeferino Alberto Moreira da Silva, bilhete de identidade n.º 3703196, téc. segurança.
Américo A. Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 3569505, motorista.
Joaquim Silva Santos, bilhete de identidade n.º 3177572, motorista.
José Germano Oliveira Silva, bilhete de identidade n.º 10109220, motorista.
José da Silva Magalhães, bilhete de identidade n.º 3491304, motorista.

José Manuel S. Ferreira, bilhete de identidade n.º 3443097, téc. prod. manut.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 29 de Maio de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 64/2002, a fl. 49 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Lisboa Gás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A. — Substituição.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2001, foi publicada a constituição da Comissão de Trabalhadores da Lisboa Gás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural, S. A., eleita em 24, 26 e 27 de Abril de 2001 para o mandato de dois anos.

No dia 15 de Abril de 2002, Paulo Miguel Ribeiro Moreira, quarto membro efectivo, foi substituído pelo 2.º suplente, José Miguel Antunes Dias, técnico de gás II, com funções no Centro Técnico de Queluz de Baixo, bilhete de identidade n.º 10367374, de 26 de Abril de 2000, para exercer funções até final do mandato.

