

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

897

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

898

- Contrato coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração

904

- Acordo de empresa entre a Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e outro

905

- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

929

- Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado

973

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Automóvel - STASA - Eleição	996
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro - Eleição	996
- Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes - SNATTI - Eleição	997
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN - Eleição	997
- Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) - Eleição	998

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- APERLU - Associação Portuguesa de Empregadores do Sector dos Resíduos e Limpeza Urbana - Alteração	999
- Associação Comercial e Industrial de Coimbra - Cancelamento	1000

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Armatis LC Portugal, L. ^{da} - Constituição	1000
- Transtejo - Transportes Tejo, SA - Alteração	1010

II – Eleições:

- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição	1021
--	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Mêda - Convocatória	1021
- Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - Convocatória	1021
- Câmara Municipal de Trancoso - Convocatória	1022
- Câmara Municipal de Manteigas - Convocatória	1022
- Câmara Municipal de Sabugal - Convocatória	1022
- Câmara Municipal de Braga - Convocatória	1022
- Câmara Municipal da Guarda - Convocatória	1023
- SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA - Convocatória	1023

II – Eleição de representantes:

- Bollinghaus Steel, SA - Eleição	1023
---	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

As alterações ao contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que sejam proprietários de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no território nacional e os trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelo referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 591 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 48,2 % homens e 51,8 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 464 TCO (78,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 127 TCO (21,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 44,9 % são homens e 55,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 10,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da pro-

moção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica uma diminuição das desigualdades, nos rácios dos decís P90/P10 e P90/P50.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e do estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a anterior extensão não abrange as relações de trabalho em que sejam parte os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, na sequência da oposição desta Federação à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo inicial, mantém-se idêntica exclusão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 3, de 15 de fevereiro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do

Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de imprensa, proprietários de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2019.

13 de março de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de

29 de abril de 2018, apenas nas matérias agora acordadas, e nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante de-

signado por CCT, vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 46 empresas e um total de 4650 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a 3 meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações, e desde que acompanhado de proposta negocial global, nos termos da lei do trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

SECÇÃO II

Local de trabalho, deslocações e transportes

SECÇÃO III

Transferências

CAPÍTULO V

Retrotribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 34.^a

Conceito de retribuição

Cláusula 35.^a

Remunerações mínimas mensais

Cláusula 36.^a

Cálculo da retribuição

Cláusula 37.^a

Salário igual para trabalho igual

Cláusula 38.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I e, admitidos ao serviço das empresas até 30 de abril de 2014, é atribuída uma diuturnidade de 20,50 € 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 efetiva dos trabalhadores referidos no número anterior.

3- Para efeito da aplicação do número 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do 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 exceção 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 do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 25 % na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- b) 37,5 % nas horas ou frações subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- c) 50 % se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

.....

Cláusula 43.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Pequeno-almoço 3,60 €
- Almoço ou jantar 14,80 €
- Diária completa 44,00 €
- Dormida com pequeno-almoço 27,50 €
- Ceia 8,00 €

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

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

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

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

Cláusula 44.^a

Subsídio de frio

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de 26,00 € mensais.

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

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 4,70 € por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2- Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 46.^a

Refeições - Motoristas e motoristas-distribuidores

1- Para os motoristas e ajudantes adstritos à recolha e transporte de aves vivas para abate, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações fazem parte da essência da função e são indispensáveis à atividade. Terão direito a tomar as refeições, antes ou depois da saída, no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição dos trabalhadores, caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.^a

2- Para o motorista-distribuidor, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações são essência da sua função, sendo que o trabalhador parte e regressa sempre ao mesmo estabelecimento e, por isso, terá direito a tomar as refeições no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição do trabalhador, de acordo com os horários previstos no número 3 desta cláusula. Caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.^a

3- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h30 e as 21h30.

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

5- O disposto no número 1 da cláusula 43.^a não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

.....

Cláusula 48.^a

Folha de pagamento

.....

Cláusula 49.^a

Documento de pagamento

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 50.^a

Feriados

- 1- São considerados feriados obrigatórios, os dias:
- 1 de janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus (móvel);
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro;
 - 1 de novembro;
 - 1 de dezembro;
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.
- 4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados a título de feriado:
- a) O feriado municipal da localidade;
 - b) A Terça-Feira de Carnaval.
- 5- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 82.^a

Parentalidade

Cláusula 83.^a

Proteção na parentalidade

Cláusula 84.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

Cláusula 85.^a

Licença parental inicial

Cláusula 86.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Cláusula 87.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Cláusula 88.^a

Licença parental exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 15 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 89.^a

Outros direitos da parentalidade

SECÇÃO II

Cláusula 90.^a

Trabalho de menores

Cláusula 91. ^a	Cláusula 108. ^a
Inspeções médicas	Reclassificação profissional
.....
Cláusula 92. ^a	Cláusula 109. ^a
Formação profissional	Direito à informação e consulta
.....
SECÇÃO III	Cláusula 110. ^a
Cláusula 93. ^a	Multas
Trabalhador-estudante
.....	Cláusula 111. ^a
SECÇÃO IV	Pagamento de retroativos
Trabalho de idosos e diminuídos	Os retroativos serão liquidados até 31 de março de 2019.
.....	Cláusula 112. ^a
CAPÍTULO IX	Quotização sindical
Segurança social e outras regalias sociais	As empresas comprometem-se a remeter ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.
.....	ANEXO I
CAPÍTULO X	Categorias profissionais e funções respetivas
Segurança e saúde no trabalho	A) Encarregado de matadouro:
.....
CAPÍTULO XI	B) Fogueiro:
Formação profissional
.....	C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém:
CAPÍTULO XII
Sanções e procedimentos disciplinares	D) Trabalhadores eletricistas:
.....
CAPÍTULO XIII	E) Motoristas:
Relações entre as partes outorgantes
.....	F) Trabalhador da construção civil:
CAPÍTULO XIV
Disposições gerais e transitórias	G) Trabalhadores metalúrgicos:
Cláusula 107. ^a
Manutenção de regalias anteriores	H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria):
.....
	I) Trabalhadores em carnes:

	J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:

	K) Trabalhadores administrativos:

ANEXO II

Tabela salarial - Produção e comerciais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
I	Encarregado de matadouro	751,00 €
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção	682,00 €
	Encarregado de expedição	
	Encarregado de manutenção	
	Inspetor/Chefe de vendas	
III	Motorista de pesados	668,00 €
IV	Aproveitador de subprodutos	622,00 €
	Caixeiro de 1.ª	
	Foguetiro	
	Mecânico de automóveis de 1.ª	
	Motorista/Distribuidor	
	Oficial eletricitista	
	Pendurador	
	Serralheiro civil de 1.ª	
	Serralheiro mecânico de 1.ª	
	Vendedor	
V	Ajudante de motorista/distribuidor	611,00 €
	Apontador	
	Caixeiro de 2.ª	
	Expedidor	
	Mecânico de automóveis de 2.ª	
	Pedreiro	
	Serralheiro civil de 2.ª	
	Serralheiro mecânico de 2.ª	
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação	609,00 €
	Empregado de refeitório	
	Guarda	
	Manipulador	
VII	Caixeiro de 3.ª	604,00 €
	Mecânico de automóveis de 3.ª	
	Pré-oficial eletricitista do 2.º período	
	Serralheiro civil de 3.ª	
	Serralheiro mecânico de 3.ª	
	Servente de pedreiro	
	Trabalhador da apanha	

VIII	Ajudante de fogueiro	602,00 €
	Ajudante de mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
	Ajudante de serralheiro civil	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	
	Pré-oficial eletricista do 1.º período	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	
	Praticante de caixeiro	
	Praticante	
	Servente de limpeza	

Tabela salarial - Administrativos

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
I	Diretor de serviços	1 045,00 €
II	Contabilista/Técnico oficial de contas	1 015,00 €
III	Chefe de serviços Tesoureiro	927,00 €
IV	Chefe de secção Técnico administrativo Técnico de contabilidade Técnico de secretariado	735,00 €
V	Assistente administrativo de 1.ª Caixa	665,00 €
VI	Assistente administrativo de 2.ª	621,00 €
VII	Assistente administrativo de 3.ª Telefonista de 1.ª	611,00 €
VIII	Telefonista de 2.ª Assistente administrativo de 3.ª (até 1 ano) Estagiário	602,00 €

Lisboa, 21 de fevereiro de 2019.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 12 de março de 2019, a fl. 84 do livro n.º 12, com o n.º 49/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração

A ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia acordam a revisão parcial do contrato coletivo (CCT) entre as mesmas outorgado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, nos seguintes termos:

Cláusula única

Alteração ao CCT

A cláusula 47.ª do CCT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 47.^a

Regimes especiais

1- Sem prejuízo de outras situações específicas previstas na lei, o trabalho prestado por menores, pessoas com deficiência ou doença crónica é regulado pelos regimes especiais de natureza imperativa previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2- Em matéria de proteção na parentalidade aplicam-se os regimes legais constantes do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.»

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, g), e no artigo 494.º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2545 entidades empregadoras (2750 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3206 trabalhadores.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2019.

Pela ANF - Associação Nacional de Farmácias:

Paulo Jorge Cleto Duarte, na qualidade de presidente da direção.

Vitor Manuel Lopes Segurado, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

Manuel Pires de Lima, na qualidade de presidente da direção.

Maria José de Oliveira Ramalho Moreira da Silva, na qualidade de tesoureira da direção.

Depositado em 12 de março de 2019, a fl. 84 do livro n.º 12, com o n.º 48/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e outro

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente acordo de empresa, doravante também designado por AE, obriga, por um lado, a Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente AE abrange uma entidade empregadora e cerca de 105 trabalhadores.

3- O ensino Bento de Jesus Caraça integra o setor de ensino profissional.

4- O presente AE abrange o território da República Portuguesa.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência mínima de 2 anos.

2- As remunerações mínimas das tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir 1 de janeiro de 2019 e poderão ser revistas anualmente.

3- O presente AE manter-se-á em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1- O presente AE pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com uma antecedência de, pelo menos, três meses da data do termo de vigência.

2- Com a denúncia, deve ser apresentada uma proposta negociada de revisão, devendo a outra parte responder no prazo de 30 dias, contados a partir da data da sua receção.

3- As negociações terão início nos 15 dias seguintes à receção da resposta à proposta.

Cláusula 4.^a

Manutenção de regalias

O presente AE representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, com a sua entrada em vigor não pode resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias que estejam em vigor e que não sejam alteradas ou revogadas por este mesmo acordo.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação em vigor;

b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes da saúde e segurança no trabalho;

c) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

d) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

e) Prestar aos trabalhadores e aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, os elementos de informação por estes solicitados e relativos ao cumprimento de obrigações resultantes do presente AE;

f) Proceder à cobrança das quotizações sindicais, mediante dedução na respetiva retribuição, àqueles trabalhadores que, mediante declaração formal junto do sindicato e da entidade empregadora, assim o requeiram e autorizem, remetendo-as às respetivas organizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte;

g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades e dentro dos limites estabelecidos na lei;

h) Proporcionar aos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, condições que lhes facilitem o acesso e a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional de reconhecido interesse para o exercício da sua atividade profissional;

i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documentais necessários ao exercício da sua atividade;

j) Emitir no prazo de 10 dias úteis, certificados, incluindo as declarações de tempo de serviço, em conformidade com a legislação em vigor;

k) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis.

2- O empregador deve ainda proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres gerais dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes do presente contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Prestar, verbalmente ou por escrito, conforme for definido pelo competente órgão pedagógico da escola, as informações de que disponha sobre alunos/formandos;

d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea h) da cláusula 5.^a, até 30 dias após o termo do respetivo curso;

e) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese

de uma eventual transferência dos alunos;

f) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis;

g) No que respeita aos psicólogos e demais trabalhadores que desempenhem na instituição atividades de orientação ao longo da vida a alunos, formandos ou restantes utentes da entidade empregadora deverão abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento;

h) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e dos equipamentos;

i) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de cooperação e respeito mútuo entre docentes/formadores, alunos/formandos, encarregados de educação e pessoal não docente;

j) Participar, no âmbito das suas competências, na organização do projeto educativo e das atividades educativas, bem como assegurar a sua concretização e realização;

k) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

2- São deveres específicos dos professores e formadores:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem com observância dos programas definidos, do projeto educativo, das diretrizes estabelecidas no regulamento interno da escola e das orientações emanadas dos órgãos de direção pedagógica do estabelecimento;

b) Aceitar, até ao termo do ano escolar, sem agravamento do horário normal de trabalho, o serviço de aulas ou de exames, mesmo se referentes a turmas que haja lecionado ou que tenha deixado de poder ser assegurados pelos adequados elementos do corpo docente, em virtude de se encontrarem em serviço sindical;

c) Aceitar a nomeação para serviço de exames de objetivos e provas aptidão profissional, segundo o determinado pela comissão pedagógica;

d) Assistir às reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigações inadiáveis legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores/formadores, quer resultantes da participação em organismos sindicais ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

e) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;

f) A organização do dossier técnico- pedagógico;

g) Abster-se de lecionar particularmente os seus próprios alunos, bem como os alunos que estejam ou tenham estado matriculados, nesse ano, no estabelecimento de ensino em que presta serviço;

3- O docente incumbido das tarefas a que se refere a alínea b) do número anterior, deve ser informado com, pelo menos, 24 horas de antecedência do início das mesmas, salvo quando a ausência do docente impedido não for conhecida ou previsível.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa deste exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo o empregador, nestes casos, custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pelo empregador ou terceiros, por ele indicados;
- f) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores quando seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- g) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei;
- h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores e/ou diminuir-lhes a retribuição;
- i) Forçar, ou voluntariamente induzir o trabalhador a praticar atos contrários à ética e deontologia profissional;
- j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- k) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos/formandos e/ou respetivos familiares;
- n) Interferir em aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo das orientações e verificações que constituem competência específica e própria da direção;
- o) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- p) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, na sua maioria, ao mesmo empregador, singular ou coletivo.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

- 1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número

ro mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

- 2- Os trabalhadores poderão tomar iniciativa de propor formação no âmbito das suas funções.

CAPÍTULO III

Admissão, acesso, categorias profissionais e carreiras

Cláusula 9.^a

Condições de admissão e de acesso

As condições de admissão de acesso para cada um dos grupos profissionais e funções são as constantes dos anexos II e III.

Cláusula 10.^a

Profissões, categorias profissionais e promoções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo II.

2- A pedido das associações sindicais dos trabalhadores, do empregador ou mesmo oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 76.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, constituirão parte integrante do presente AE.

3- A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional, deverá obrigatoriamente fixar o respetivo nível na tabela de remunerações mínimas.

4- Na promoção de trabalhadores, aplica-se o disposto, nas tabelas do anexo III deste AE.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é definido nos termos do disposto no anexo III.

2- Em caso de dúvida, o enquadramento dos trabalhadores docentes/formadores será objeto de avaliação pela comissão técnica paritária, nos termos da cláusula 77.^a do presente contrato.

3- A aquisição de grau superior ou equiparado que determine reclassificação na carreira do docente ou do formador, produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove, em tempo oportuno.

4- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos docentes ou formadores exceto se a entidade empregadora entender o contrário, respeitando sempre o princípio da igualdade.

5- Para efeitos de progressão nos vários níveis remunera-

ratórios dos docentes, formadores, psicólogos e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

6- A progressão nos diferentes níveis produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores.

7- Não têm acesso à carreira docente os professores vinculados ao ensino público e a exercerem funções no ensino profissional privado, em regime de acumulação.

8- Para efeitos do número anterior, não se considera regime de acumulação a prestação de serviço em outro estabelecimento de educação, desde que no conjunto não ultrapasse o limite máximo de horário letivo previsto na cláusula 18.^a

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado considera-se feita a título experimental, com a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores com funções pedagógicas ou que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
- 2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.
- 3- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

4- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

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

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

7- O disposto nos números anteriores não é aplicável, entendendo-se que a admissão é definitiva desde o início, quando o trabalhador for admitido, em resultado de promessa de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador.

8- A promessa de contrato de trabalho referida no número

anterior, só é válida se constar de documento no qual se expresse a vontade por parte do empregador em celebrar um contrato definitivo.

9- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, sendo que se nada for acordado o período será de 180 dias.

Cláusula 13.^a

Presunção de contrato de trabalho

1- Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Cláusula 14.^a

Contratação a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária do estabelecimento de ensino:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Acréscimo excecional de atividade do estabelecimento de ensino;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto nas situações referidas no número anterior com exceção da alínea d).

4- Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre a entidade empregadora e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se aqueles forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados

ao mesmo empregador através de contrato por tempo indeterminado.

5- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

6- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excecional da atividade do estabelecimento de ensino, após a cessação do contrato;

c) Atividade sazonal;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

7- Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

8- O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

a) Os elementos de identificação de ambas as partes;

b) Atividade contratada e categoria profissional;

c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;

d) Local, horário e período normal de trabalho;

e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;

f) Duração do período experimental, quando exista;

g) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

h) Data da celebração.

9- No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo, a entidade empregadora comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

10- Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

11- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

12- Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho, trabalho suplementar e trabalho noturno

Cláusula 15.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permaneça adstrito à realização da prestação.

Cláusula 16.^a

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas, salvo nos casos seguintes:

a) Psicólogos - 35 horas, sendo 23 de atendimento direto. Por atendimento direto entende-se todas as atividades com os alunos/formandos, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes 12 horas destinam-se à preparação das atividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e atualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;

b) Assistentes sociais - 35 horas, sendo vinte horas de atendimento direto e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de atividades bem como à formação contínua e atualização;

c) Trabalhadores com funções docentes - 35 horas, compreendendo estas uma componente letiva e uma não letiva.

2- Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3- A duração diária e semanal do serviço docente prestado no estabelecimento afere-se em tempo global, de modo ininterrupto, pelas horas de entrada e de saída do estabelecimento de ensino, nele se incluindo, sem prejuízo dos respetivos limites legais, as componentes letiva e não letiva a nível do estabelecimento.

4- O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 24h00.

5- Para os motoristas, poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e o empregador respetivo, segundo as necessidades do estabelecimento.

6- Para os vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos/formandos, a jornada de trabalho diária pode ser interrompida por intervalo de descanso não superior a quatro horas, não podendo prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 17.^a

Limitações à redução da duração do tempo de trabalho dos trabalhadores com funções docentes

1- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

2- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos na cláusula 18.^a, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que teve no ano anterior, em consequência de alteração de currículo e/ou oferta formativa, quando esgotadas todas as possibilidades, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, ou diminuição comprovada de alunos/formandos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato de trabalho, ser convertido em contrato a tempo parcial, enquanto se mantiver o facto que deu origem à redução, e desde que esgotada a possibilidade de atribuição de serviço docente não letivo.

4- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à redução, enquanto ela se mantiver.

Cláusula 18.^a

Componente letiva

1- A componente letiva do horário do docente corresponde ao número de horas lecionadas e abrange todo o trabalho com a turma ou grupo de alunos durante o período de leção da disciplina ou área ou componente de formação e incorpora o tempo inerente ao intervalo dos alunos entre as atividades letivas com exceção do período de almoço.

2- Para além do previsto no número anterior a componente letiva integra:

- a) Aulas de apoio pedagógico acrescido;
- b) Recuperações modulares;
- c) Substituição de outros docentes ou formadores que falem a horário letivo.

3- O período normal de trabalho correspondente à componente letiva é de 22 horas semanais.

4- Em caso de necessidade, designadamente decorrente da estrutura dos cursos, disponibilidade variada de formadores ou das exigências da formação em contexto de trabalho, devidamente fundamentada pela direção pedagógica, poderá a componente letiva prevista no número 3 variar, não podendo quando por excesso, ultrapassar as 26 horas.

5- A variação horária excecional prevista no número anterior poderá aplicar-se pelo período máximo de 16 semanas por ano letivo, devendo a mesma, sempre que possível, constar da planificação anual do estabelecimento.

6- A variação prevista nos números anteriores terá de respeitar a média anual de 22 horas letivas semanais, considerando-se, para este efeito, o número de semanas letivas que resulta do calendário escolar anualmente definido pelo estabelecimento de ensino, que não poderá exceder as 38 semanas nem 836 horas.

7- Para efeitos do cômputo da componente letiva prevista nos números anteriores, e independentemente da organização do horário, considera-se como hora letiva o tempo de aula de sessenta minutos.

Cláusula 19.^a

Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente letiva determinada nos termos da cláusula anterior.

2- A componente não letiva abrange o trabalho a nível individual e a nível do estabelecimento de ensino.

3- A prestação do trabalho da componente não letiva, a nível individual, é da exclusiva responsabilidade do docente, quanto à sua organização, estruturação e gestão, sem prejuízo das orientações pedagógicas adotadas no estabelecimento, nomeadamente quanto às metodologias de ensino e quanto aos critérios gerais e prazos de avaliação e tem uma duração mínima de 8 horas semanais.

4- O trabalho a nível individual compreende:

- a) Preparação de aulas, de apoios educativos e de outras atividades na componente letiva;
- b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem.

5- A componente não letiva de trabalho a nível do estabelecimento de ensino deve integrar-se nas respetivas estruturas pedagógicas com o objetivo de contribuir para a realização do projeto educativo da escola e a plena satisfação das necessidades educativas dos alunos.

6- A distribuição do serviço docente não letivo a nível do estabelecimento é determinada pelo órgão diretivo ou pela direção pedagógica.

7- A componente não letiva de trabalho a nível do estabelecimento de ensino compreende:

- a) Desenvolvimento e colaboração em atividades, designadamente as previstas no plano de atividades e no projeto educativo;
- b) Informação e orientação educacional dos alunos em colaboração com as famílias e com as estruturas escolares locais e regionais;
- c) Participação em reuniões de natureza pedagógica regularmente convocadas;
- d) Participação, devidamente autorizada, em ações de formação contínua que incidam sobre conteúdos de natureza científico didática com ligação à matéria curricular lecionada, bem como as relacionadas com as necessidades de funcionamento da escola definidas no respetivo projeto educativo ou plano de atividades;
- e) Realização de estudos e de trabalhos de investigação que entre outros objetivos visem contribuir para a promoção do sucesso escolar e educativo;
- f) Assessoria técnico-pedagógica aos órgãos de administração e gestão da escola, nomeadamente coordenador de estágios, coordenador de apoio e inserção profissional, entre outros, sem prejuízo de redução da componente letiva prevista na cláusula 21.^a;
- g) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica;
- h) Produção de materiais pedagógicos;
- i) Reuniões com encarregados de educação;
- j) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a

aprovação da direção do estabelecimento de ensino;

k) Serviço de exames, júris de avaliação ou de provas de aptidão profissional e reuniões de avaliação.

8- Quando a componente letiva do horário do trabalhador com funções docentes variar nos termos dos números 4 e 5 da cláusula anterior, a componente não letiva do horário terá de respeitar a média anual de 13 horas semanais durante o período definido no número 5 da cláusula anterior, não podendo exceder o número de 494 horas das quais, pelo menos, 304 serão para trabalho individual.

9- Deve ainda ser considerada componente não letiva de estabelecimento a deslocação dos docentes/formadores entre as delegações do estabelecimento de ensino.

Cláusula 20.^a

Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

1- A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

2- Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não letiva incompleta a determinar;

Ha = horário incompleto atribuído ao docente;

Cnl = número de horas da componente não letiva do horário completo;

Hn = número de horas letivas semanais normais do horário completo.

Cláusula 21.^a

Redução do horário letivo dos docentes com funções especiais

1- Quando nos estabelecimentos de ensino forem atribuídas aos professores funções especiais, os respetivos horários serão reduzidos por cargo ou função de:

a) Diretor de turma/OET - 76 horas/anuais por turma;

b) Coordenador/diretor de curso - 1 turma 38 horas/anuais, 2 turmas 76 horas/anuais, 3 turmas 114 horas/anuais, 4 turmas 152 horas/anuais e 5 turmas 190 horas/anuais.

Cláusula 22.^a

Estruturas de orientação educativa

A) Coordenador/diretor de curso

Competências:

1- O coordenador/diretor de curso é o formador que, pela sua competência, experiência e ligação ao mundo do trabalho, reúne as condições para potenciar a exploração interdisciplinar do plano curricular.

2- O coordenador/diretor de curso é designado anualmente pelo órgão de administração e gestão da escola.

3- São funções do coordenador/diretor de curso:

a) Elaborar o projeto curricular de curso e dinamizar o seu desenvolvimento;

b) Elaborar a relação de equipamentos, recursos didáticos, materiais e consumíveis necessários ao curso que coordena;

c) Promover e coordenar reuniões de área ou interdisciplinares, por sua iniciativa ou por determinação dos órgãos de administração e gestão da escola, designadamente para preparação e planificação do ano escolar;

d) Participar ativamente na conceção, planificação e desenvolvimento de atividades interdisciplinares;

e) Participar na determinação de necessidades de formação;

f) Preparar e acompanhar os estágios e a formação em contexto de trabalho real, nos termos definidos pelos órgãos de administração e gestão da escola bem como a prova de aptidão profissional;

g) Propor a realização de ações de formação contínua, no âmbito da sua área;

h) Orientar a conceção e o desenvolvimento das provas de aptidão profissional e dos exames, no que respeita à sua qualidade, à adequação ao perfil profissional respetivo, às necessidades do mercado de trabalho e às condições logísticas disponíveis;

i) Zelar pela manutenção e funcionalidade dos espaços afetos à formação na sua área;

j) Avaliar, com o diretor pedagógico, a adequação dos conteúdos da formação e metodologias de ensino;

k) Participar nas ações de aproximação e de cooperação da escola com o meio empresarial, social e institucional promovidas pelos órgãos de administração e gestão da escola;

l) Colaborar ativamente com os órgãos de administração e gestão da escola, na dinamização de atividades e na melhoria das condições físicas da formação;

m) Apoiar, sempre que necessário, os diretores de turma/orientadores educativos na sua relação com os formandos e com os pais e encarregados de educação.

B) Diretor de turma/orientador educativo

Competências:

1- Diretor de turma/orientador educativo é, obrigatoriamente, um dos docentes/formadores da turma.

2- O diretor de turma/orientador educativo de turma, enquanto coordenador do plano de trabalho da turma, é particularmente responsável pela adoção de medidas tendentes à melhoria das condições de aprendizagem e à promoção de um bom ambiente formativo.

3- São competências gerais do diretor de turma/orientador educativo:

a) Assegurar a articulação entre os docentes/formadores da turma e os formandos e os pais e encarregados de educação;

b) Colaborar na definição da orientação pedagógica do curso e da escola;

c) Elaborar o projeto curricular de turma;

d) Executar as orientações da direção e do conselho pedagógico;

e) Coordenar o planeamento e apoiar a concretização de projetos de turma;

f) Preparar e divulgar a planificação do trabalho de turma junto dos formandos, dos docentes/formadores e dos pais e encarregados de educação;

g) Dar a conhecer o regulamento interno, promovendo o seu cumprimento;

- h) Fomentar a interdisciplinaridade;
 - i) Desenvolver, com os docentes/formadores da turma, estratégias propiciadoras de sucesso escolar;
 - j) Coordenar o processo de avaliação dos formandos, garantindo o seu caráter globalizante e integrador;
 - k) Garantir aos pais e encarregados de educação, como forma de estimular o seu envolvimento no processo formativo e na vida da escola, informação atualizada sobre o aproveitamento, a assiduidade e o comportamento dos seus educandos; a calendarização do ano letivo, os critérios e princípios de avaliação, as normas internas de funcionamento, os apoios formativos disponíveis e demais atividades educativas previstas no PEE e organizadas pela escola;
 - l) Presidir ao conselho de turma.
- 4- São competências gerais do diretor de turma/orientador educativo.
- a) Proceder à eleição do delegado e subdelegado de turma;
 - b) Marcar o dia e a hora para contactos semanais com a turma e com os pais/encarregados de educação;
 - c) Organizar o dossier de turma;
 - d) Assegurar o registo das faltas dos formandos;
 - e) Preparar, coordenar e presidir às reuniões do conselho de turma;
 - f) Organizar as atas das reuniões do conselho de turma;
 - g) Validar as pautas e as fichas de registo dos formandos;
 - h) Lançar os termos;
 - i) Apresentar ao diretor pedagógico, no final de cada ano letivo, um relatório sobre as atividades da turma;
 - j) Dinamizar as assembleias de turma.

Cláusula 23.^a

Interrupção da atividade letiva nos cursos com planos curriculares homologados pelo Ministério da Educação

- 1- Durante os períodos de interrupção da atividade letiva, a distribuição do serviço docente para cumprimento das necessárias tarefas de natureza pedagógica ou organizacional, designadamente as de avaliação e planeamento, deve constar de um plano elaborado pelo órgão de direção executiva do estabelecimento de ensino do qual deve ser dado prévio conhecimento aos docentes.
- 2- Na elaboração do plano referido no número anterior deve ser tido em conta que os períodos de interrupção da atividade letiva podem ainda ser utilizados pelos docentes para a frequência de ações de formação e para a componente não letiva de trabalho individual.
- 3- Os períodos de interrupção de atividades letivas devem ter como referência o calendário escolar anualmente estabelecido pelo Ministério da Educação, tendo em conta as necessidades da gestão modular, da organização de planos de recuperação modular e da organização da formação em contexto de trabalho.

Cláusula 24.^a

Fixação do horário de trabalho

- 1- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

- 2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

- 3- O empregador organizará os horários de trabalho em cinco dias semanais, de acordo com o disposto na cláusula 35.^a;

- 4- O empregador fica obrigado a elaborar e a afixar, em local acessível, o mapa de horários de trabalho.

Cláusula 25.^a

Regras quanto à organização do horário dos docentes/formadores

- 1- Uma vez atribuído, o horário considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas, podendo variar, ao longo do ano, nos termos da cláusula 18.^a, para assegurar as necessidades de ajustamento com as disponibilidades dos formadores da componente técnica, da gestão modular das disciplinas ou de ajustamento nos períodos de formação em contexto de trabalho.

- 2- Não é permitida a distribuição aos docentes de mais de cinco tempos letivos consecutivos, bem como a prestação de serviço letivo ou não letivo, nos três turnos no mesmo dia ou ainda, a prestação de mais de sete horas de trabalho diário.

- 3- Os professores e formadores a quem estejam atribuídos horários incompletos, têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigíveis.

- 4- Os horários podem ser organizados de forma flexível de acordo com o projeto curricular escola, considerando como referência o horário semanal de 22 horas letivas.

Cláusula 26.^a

Trabalho a tempo parcial

- 1- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

- 2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

- 3- A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fração do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 27.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

- 1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

- 2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

- 3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admi-

tida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional em outras empresas ou instituições.

Cláusula 28.^a

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas.

2- Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma hora, nem superiores a duas horas.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado, mediante acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

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

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Exercício de funções necessárias à resposta e fornecimento de informação a entidades públicas que pelo seu não cumprimento conduzam a penalidades graves à entidade empregadora;

d) Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3- Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.

4- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica no valor de 15 % da remuneração base mensal.

5- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1- Só quando imprescindível e justificável se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- Não existindo transportes públicos coletivos regulares, o empregador assegurará ou custeará as despesas com transporte que o trabalhador despenda para assegurar o trabalho suplementar.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, o empregador deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

8- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho prestado, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 31.^a

9- O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

11- O descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído, por deliberação da entidade empregadora, por remuneração equivalente se o seu gozo for inconveniente ao normal serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

3- Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo me-

nos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

Cláusula 33.^a

Substituição de trabalhadores

1- Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respetiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respetivo estabelecimento e, de entre estes, aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2- Se o trabalhador substituído for professor ou formador, exigir-se-ão ainda ao substituto as habilitações legais requeridas para a função.

Cláusula 34.^a

Efeitos da substituição de trabalhadores

1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito, durante o período dessa substituição, à retribuição que corresponder à categoria mais elevada.

2- Se a substituição a que se refere o número anterior se prolongar por 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados, no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, no ano imediatamente seguinte, na admissão que venha a efetuar-se na profissão e na categoria.

3- As disposições desta cláusula não prejudicam o que neste contrato se prevê quanto a período experimental.

SECÇÃO II

Descanso semanal, férias, licenças, feriados e faltas

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades aos sábados e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e o empregador, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, o dia de descanso

semanal obrigatório e o dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

Cláusula 36.^a

Direito a férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis, podendo ser aumentado em função da legislação aplicável ou de regulamentos internos da entidade empregadora.

3- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem, férias em simultâneo.

4- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho, contam para efeitos de antiguidade.

5- 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.

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

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível com o mínimo de 10 dias úteis, mediante acordo entre o trabalhador e empregador.

10- É vedado ao empregador interromper as férias ao trabalhador, contra a sua vontade, exceto quando exigências imperiosas de serviço o determinem, sendo, neste caso, o trabalhador indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, no pressuposto de que gozaria continuada e integralmente as férias no período marcado.

11- Em caso de interrupção de férias, o empregador pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado, com acréscimo de 100 %.

12- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

13- O empregador elabora o mapa de férias com indicação e início do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

14- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

15- Na falta do acordo previsto no número anterior, caberá ao empregador a fixação em definitivo do período de férias, entre 1 de maio e 31 de outubro.

Cláusula 37.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas nos cursos com planos curriculares homologados pelo Ministério da Educação

1- A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos/formandos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

2- O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de interrupção letiva do Natal, do Carnaval e da Páscoa, fixados na lei ou em regulamento interno, apenas poderá ser dedicado a:

- a) Atividades de avaliação dos alunos/formandos;
- b) Atividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- c) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- d) Prestação de serviço de exames nas condições fixadas na lei ou em regulamento interno;
- e) Atividades de recuperação curricular que não impliquem o funcionamento coletivo da turma.

Cláusula 38.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 39.^a

Férias e impedimentos prolongados

1- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado imputável ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respetivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após prestação de seis meses de efetivo serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efetivo após o regresso, bem como do tempo prestado para a formação das férias no ano do início do impedimento, com o limite máximo de 25 dias úteis.

3- No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em licença de maternidade/paternidade durante o período de gozo de férias, serão estas suspensas, logo que o estabelecimento de ensino seja de tal informado, prosseguindo quando cessar o período de doença ou a licença de maternidade.

Cláusula 40.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de abril; 1.º de maio; Corpo de Deus; 10 de junho; 15 de agosto; 5 de outubro; 1 de novembro; 1, 8 e 25 de dezembro.

2- Além destes feriados, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

3- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal do estabelecimento de ensino.

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de 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 para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

2- O pedido da concessão da licença prevista no número anterior bem como a resposta ao mesmo são condicionados à aprovação da inscrição do trabalhador na formação pretendida.

3- A resposta ao pedido do trabalhador deve ser dada no prazo máximo de 10 dias úteis.

4- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número um 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 instituição seja inferior a 3 anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em ní-

veis de qualificação de direção ou de chefia, quadro ou pessoal qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

5- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 43.^a

Faltas

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

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

5- Atender-se-á ainda às seguintes disposições:

a) Relativamente aos trabalhadores docentes/formadores, é considerado como um dia de falta a ausência ao serviço a um número de horas igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas de serviço docente letivo e não letivo de estabelecimento que deva ser obrigatoriamente marcado no horário semanal do docente;

b) Em relação aos trabalhadores docentes, são também consideradas faltas a recusa à participação, sem justificação devidamente fundamentada, em cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes regulamentados pelo Ministério da tutela e dentro do período em que tais acções decorram, bem como a recusa à participação em outras atividades programadas;

c) Os trabalhadores docentes/formadores terão as suas faltas anuladas, bem como todos os seus efeitos, no caso de as aulas não leccionadas serem repostas, por compensação;

d) É considerada falta de um dia, a ausência de docente ao serviço de exames ou a reunião de avaliação sumativa de alunos/formandos;

e) A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, regularmente convocadas, é considerada falta do docente a duas horas letivas.

Cláusula 44.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha reta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastrós, enteados, sogros, genros e noras);

b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados) ou

de pessoas que vivam em comunhão de facto ou economia comum com os trabalhadores;

c) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas a) e b), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;

e) As dadas, dentro dos limites legalmente fixados, para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

f) As dadas para além do crédito de horas estabelecidas para o desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

j) As ausências pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor, até quatro horas por trimestre, por cada um;

k) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efetiva resultante de decisão condenatória;

n) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito, nos termos do respetivo estatuto legal;

o) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social, nos termos do respetivo estatuto legal;

p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

2- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.

3- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível.

4- O não cumprimento do disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5- O empregador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por motivo de casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

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

8- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos no número 1, da alínea f), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9- Durante o período de doença do trabalhador fica o empregador desonerado do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência.

10- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

11- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pelo empregador a pedido do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração disciplinar grave.

3- Incorre ainda em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente ou com alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

4- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

5- Excetuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores docentes/formadores que, no caso de faltarem in-

justificadamente a um ou mais tempos letivos, não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 46.^a

Trabalhadores em regime de deslocação

1- O regime de deslocações dos trabalhadores, cujo trabalho tenha lugar fora do local ou locais habituais, regula-se pelas disposições da presente cláusula, atendendo às seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local ou locais de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local ou locais de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;

c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2- O local de trabalho deve ser contratualmente definido, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3- Nos casos previstos na alínea a) do número 1, o empregador:

a) Assegurará ou pagará o transporte entre o local ou locais de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagará o subsídio de refeição complementar, de acordo com as regras estabelecidas para os trabalhadores da função pública.

4- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, o trabalhador terá direito:

a) A um subsídio equivalente ao valor das ajudas de custo da Administração pública;

b) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento e vice-versa e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho;

c) A marcação de alojamento e respetivas despesas são da inteira responsabilidade do empregador, quando não estejam incluídas nas ajudas de custo referidas na alínea a) do presente número.

5- O subsídio de refeição a que alude a alínea b) do número 3 do presente artigo não será devido no caso em que o empregador garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

6- Nos casos da alínea c) do número 1 deste artigo, o empregador acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efetivar-se.

7- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efetuadas nos transportes mais adequados.

8- As deslocações efetuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base de 0,36 €/km.

9- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-

-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7h00, e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0h00 horas e as 5h00.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 47.^a

Retribuições mínimas

1- Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite.

3- As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

Cláusula 48.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{Retribuição mensal} / 30.$$

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- A remuneração em dinheiro do trabalho suplementar disposta no número anterior pode ser substituída, no todo ou em parte, por iniciativa do trabalhador, mediante redução equivalente do tempo de trabalho.

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em período noturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia;

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por:

a) Redução equivalente do período normal de trabalho;

b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

3- As aulas leccionadas em período noturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.

4- O disposto no número 1 não se aplica quando a retribui-

ção seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 51.^a

Subsídios

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos no presente contrato não serão cumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho prestado, um subsídio de refeição no valor de 4,77 € ou no valor definido para os trabalhadores da Administração Pública, quando não lhes seja fornecida refeição pelo empregador.

2- Aos trabalhadores com o período normal de trabalho a tempo parcial será devido o subsídio de refeição na proporção do tempo trabalhado. No entanto é devido pela totalidade quando sejam prestadas, pelo menos, 3,5 horas de trabalho no mesmo período do dia.

Cláusula 53.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição durante o período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do mês das férias.

3- O referido subsídio será pago, em regra, no mês de junho.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, em meses completos.

3- Considera-se completo o mês em que hajam sido prestados mais de 15 dias de serviço.

Cláusula 55.^a

Diuturnidades - Trabalhadores não docentes

1- As remunerações mínimas estabelecidas pelo presente contrato para os trabalhadores não docentes serão acrescidas de uma diuturnidade por cada 3 anos de trabalho até ao máximo de seis.

2- O montante da diuturnidade referida no número 1 é 17,20 €.

3- Os trabalhadores que exerçam funções em tempo par-

cial vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 56.^a

Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

Cláusula 57.^a

Trabalhadores estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Cláusula 58.^a

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

Cláusula 59.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de diretor geral, de presidente da direção pedagógica, de diretor de delegação e de diretor administrativo financeiro, bem como outros previstos pela lei ou pelos estatutos ou regulamentos da escola ou da entidade proprietária desta.

2- A direção técnica e pedagógica deverá ser assumida por professores habilitados para o exercício da docência ao nível secundário ou ensino superior e experiência pedagógica de pelo menos, dois anos.

3- A todo o tempo, pode qualquer uma das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço, mediante aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a referida prestação de trabalho tenha tido uma duração até 2 anos ou superior.

4- O exercício de comissão de serviço confere o direito a um acréscimo de remuneração.

CAPÍTULO VIII

Suspensão e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Regime

1- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, doença ou acidente, o contrato suspende-se, mantendo o trabalhador o direito ao emprego, à

categoria, à antiguidade e demais regalias, que por este contrato ou por iniciativa do empregador lhe estavam a ser atribuídas, mas cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O contrato de trabalho caduca, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação nos termos da lei.

4- Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

5- O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

6- Excetuando-se a situação referida no número 3 da presente cláusula, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

7- O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

8- A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às 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 e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

9- Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é apostado ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO IX

Processos disciplinares

Cláusula 61.^a

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 62.^a

Proteção social

O empregador e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de proteção social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 63.^a

Subsídio de doença

1- Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença, por o empregador respetivo não ter procedido aos descontos legais, têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

2- A entidade empregadora adiantará o montante correspondente ao subsídio que o trabalhador receberá da Segurança Social, devendo o mesmo ser devolvido à entidade empregadora logo que o trabalhador o receba.

Cláusula 64.^a

Invalidez

1- No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do empregador, este diligenciará a reconversão profissional do trabalhador para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2- Se a remuneração devida pelas novas funções, acrescida da pensão relativa à incapacidade por doença profissional, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, o empregador pagará a respetiva diferença.

Cláusula 65.^a

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

3- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade empregadora adiantará o montante correspondente ao subsídio que o trabalhador receberá da Companhia Seguradora, devendo o mesmo ser devolvido à entidade empregadora logo que o trabalhador o receba.

CAPÍTULO XI

Exercício da atividade sindical no estabelecimento

Cláusula 66.^a

Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Não pode ser impedida a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais, em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei.

6- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

7- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio ao empregador, ou a quem o substitua ou represente, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 67.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é o seguinte:

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

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

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

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

Cláusula 68.^a

Comunicação ao empregador

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar ao empregador a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros nas comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais;

2- Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhes-á igualmente o disposto no número 1, podendo,

contudo, a referida comunicação ser efetuada por apenas um dos sindicatos, desde que anexe documento comprovativo da ratificação da composição da comissão;

3- Igual procedimento deverá ser observado nas situações de cessação de funções ou de substituição dos representantes referidos no número 1.

Cláusula 69.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais e intersindicais no estabelecimento, delegados sindicais e trabalhadores com funções sindicais, sem que tal possa constituir impedimento ao normal desenvolvimento da sua carreira profissional ou da melhoria da sua remuneração, nem base para injustificada alteração de serviço ou de horário de trabalho.

Cláusula 70.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito oito horas por mês.

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo ao empregador, ou a quem o substitua, com uma antecedência mínima de 24 horas, exceto em situações imprevistas, devidamente fundamentadas.

3- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a 4 dias por mês.

4- Para efeitos do número anterior, em cada empresa, o número máximo de membros de dirigentes sindicais com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;

b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;

c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;

d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de 6 dias úteis para, com observância das normas regulamentares de funcionamento do estabelecimento de ensino, frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores comunicarão tal intenção ao empregador, ou quem o substitua, com uma antecedência mínima de 48 horas.

7- O crédito de horas referido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

8- Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 71.^a

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

2- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador respetivo ou a quem o represente, com a antecedência mínima de 24 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida ao empregador ou seu representante, com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 72.^a

Cedência de instalações

1- A entidade empregadora cederá as instalações convenientes para as reuniões previstas na cláusula anterior.

2- Nos estabelecimentos com 75 ou mais trabalhadores, o empregador colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade, para o exercício das suas funções.

3- Nos estabelecimentos com menos de 75 trabalhadores, o empregador colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Organização do horário de dirigentes e de delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros da direção.

2- Para os membros das direções sindicais serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos seus delegados sindicais, ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Cláusula 74.^a

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas, até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor da quota e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- Uma cópia da declaração referida nos números anteriores deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a remessa a este ser efetuada por

intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, onde conste o nome do estabelecimento de ensino, o mês e o ano a que se referem as quotas, o nome dos trabalhadores por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato, o vencimento mensal e respetiva quota, bem como a eventual situação de baixa ou cessação do contrato, quando for o caso.

Cláusula 75.^a

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Cláusula 76.^a

Constituição da comissão paritária

1- No prazo de trinta dias, após a entrada em vigor do presente AE, as partes constituirão uma comissão paritária composta por quatro membros, sendo dois de cada uma das partes.

2- Por cada uma das partes será designado um membro substituto.

3- Os membros da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 77.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Cláusula 78.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra com uma antecedência mínima de oito dias, salvo casos de comprovada urgência, em que a antecedência mínima será de três dias, só podendo deliberar sobre assuntos constantes da agenda de

trabalhos e quando esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

2- Os membros da comissão paritária poderão fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária só serão adoptadas, quando tomadas por consenso, e, em caso de divergência, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações adoptadas pela comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção, logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses cabendo, alternadamente, a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 79.^a

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com o empregador adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com o empregador adquirente, poderão os mesmos manter-se com o empregador transmitente se este continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- O empregador adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, o empregador pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, o empregador transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um

estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Cláusula 80.^a

Reclassificações

1- Até 90 dias após a entrada em vigor do presente contrato, a entidade empregadora procederá à reclassificação dos trabalhadores, de harmonia com as funções que efetivamente estejam a desempenhar e de acordo com o aqui estatuído.

2- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação e definição de funções, serão reclassificados nas novas categorias criadas e nas quais se enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3- Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional efetiva e aos imperativos legais que determinem ou especifiquem critérios especiais a observar.

ANEXO I

Avaliação de desempenho dos professores e formadores

Artigo 1.º

Âmbito

A avaliação de desempenho aplica-se a todos os professores e formadores que estão integrados na carreira.

Artigo 2.º

Objetivos

1- No processo de avaliação deve estar sempre presente no seu principal objetivo: a melhoria da qualidade do trabalho docente. Devendo este processo servir para o desenvolvimento profissional do professor e para a melhoria das aprendizagens dos alunos.

2- O processo de avaliação não interfere na progressão de carreira dos professores. A progressão dos professores é determinada pelo tempo serviço prestado e devidamente comprovado.

Artigo 3.º

Princípios

As grandes referências são o projeto educativo da escola

e o modelo pedagógico aí assumido, o regulamento interno e o cumprimento das normas e procedimentos em vigor.

Artigo 4.º

Sujeitos

1- A avaliação de trabalho docente é um processo coletivo que envolve o professor, o diretor de cada delegação, o presidente da direção pedagógica e a direção geral.

2- O desenvolvimento do processo é da responsabilidade da comissão de avaliação composta pelo diretor da delegação e o presidente da direção pedagógica que terá que elaborar um relatório.

3- A direção geral ratifica o relatório de avaliação podendo apresentar à direção a adoção de algumas estratégias e medidas.

Artigo 5.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes é trianual, exceto se, da avaliação já realizada, se considerar ser necessário reduzir o período para uma nova avaliação.

Artigo 6.º

Elementos de avaliação

1- Relatório de autoavaliação feito anualmente pelo professor.

2- Aula assistida e respetivo plano de aula.

3- Avaliação do dossier técnico-pedagógico.

4- Entrevista de reflexão com a comissão de avaliação e o professor avaliado.

5- Plano de melhoria e desenvolvimento apresentado pelo professor após a realização dos procedimentos mencionados nos números 1; 2; 3; 4.

Artigo 7.º

Procedimentos

1- Os procedimentos e a grelha de avaliação de desempenho com os domínios, ordens de competências e indicadores são os que constam no regulamento específico criado para o efeito.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação é da responsabilidade de uma comissão de avaliação composta por elementos da direção pedagógica e da direção da delegação.

3- A comissão de avaliação, se entender necessário pode solicitar pareceres científicos e didáticos.

4- É da responsabilidade da direção geral a ratificação da avaliação que lhe é proposta pela comissão de avaliação.

5- O avaliado se não concordar com avaliação que lhe foi atribuída pode apresentar recurso, no prazo de 10 dias para a direção da associação.

ANEXO II

Definição de funções e categorias profissionais

Trabalhadores em funções pedagógicas

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino profissional privado.

Formador/monitor de formação profissional - É o trabalhador certificado como Formador pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, que exerce diversas funções nos domínios da reabilitação e formação profissional, ministrando cursos e ou ensinando uma profissão específica, com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos de índole técnica e pedagógica. Executa, predominantemente, as seguintes tarefas: prepara os meios pedagógicos, de acordo com os objetivos e especificações dos programas de formação; organiza e mantém o local de formação, bem como os recursos materiais e pedagógicos necessários ao funcionamento dos recursos; ensina uma profissão ou ministra cursos de formação profissional; avalia pedagogicamente os resultados da formação; colabora na elaboração de material didático e de outros meios pedagógicos e materiais necessários à formação; colabora na identificação de necessidades da formação e no lançamento de ações de formação profissional; presta apoio técnico e pedagógico às ações externas de formação profissional.

Psicólogo - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afetem o indivíduo; investiga os fatores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspetos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

Assistente social - É o técnico, licenciado em serviço social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projetos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua atividade específica, tendo em

vista os objetivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

Trabalhadores técnicos e administrativos

Contabilista certificado - É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da atividade empregadora, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução e fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direção ou a fornecer a serviços públicos; proceder ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correção da respetiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das entidades perante a Autoridade Tributária.

Assistente administrativo - É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da atividade de profissionais qualificados.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Técnico de contabilidade - É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Sistema de Normalização Contabilística.

Efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista gastos e rendimentos;

Regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores.

res e credores e demais elementos contabilísticos incluindo depreciações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagens de balancetes, balanços, extratos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de ação, inventários e relatórios.

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Escriturário estagiário - É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo escrever textos a computador e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário - É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos/formandos, serviços de exame e outros, manualmente ou ao computador, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, quer físico quer por correio eletrónico, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas, outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve ao computador e opera com máquinas de escritório.

Técnico de informática - Elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às atividades administrativas; define e seleciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e seleciona em conjunto com os utilizadores de software aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de software como de hardware e toma as medidas adequadas ao seu pleno funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico de secretariado - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico 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 diário dos gabinetes; providenciar pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e outros.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas 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.

Técnico profissional de biblioteca e documentação - É o trabalhador que procede ao registo, catalogação, armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e atividades de incentivo e dinamização da leitura.

Técnico/licenciado/bacharel - Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Atua com funções de coordenação na orientação de gru-

pos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projetos, não tem funções de coordenação;

f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum.

Grau III:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projetos ou consultadoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;

e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

a) Supervisiona direta e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;

b) Coordena atividades complexas numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objetivos e das prioridades com interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma, ou de diferentes áreas, cuja atividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio-prazos do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objetivos;

c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo diretamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de ati-

vidade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objetivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

d) Executa funções de consultor no seu campo de atividade;

e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro-chefe - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e requisita às seções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as seções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela boa confeção das respetivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro - É o profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confeção das refeições necessárias; confeciona entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efetua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

Empregado de balcão ou bar - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respetivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refei-

ções embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório ou bar - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de ação educativa - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;

Vigia os alunos/formandos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário;

Acompanha os alunos/formandos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras atividades;

Vigia os espaços do estabelecimento de ensino, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;

Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;

Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;

Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;

Assegura, nomeadamente nos períodos não letivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento, fazer recados e tarefas relacionadas com limpeza consideradas leves.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos/formandos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Trabalhadores rodoviários

Motorista de veículos ligeiros - Conduz veículos auto-

móveis de até nove passageiros incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efetua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

Motorista de serviço público - Conduz veículos automóveis de mais de nove passageiros, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efetua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por ação direta, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

ANEXO III

Tabela I - Professores licenciados e profissionalizados

Nível	Tempo serviço	Remuneração por níveis
		A - Professores licenciados e profissionalizados
	Antiguidade	Escola
A10	0 a 4	1 210 €
A9	5 a 8	1 388 €
A8	9 a 12	1 505 €
A7	13 a 16	1 745 €
A6	17 a 20	1 896 €
A5	21 a 24	1 962 €
A4	25 a 28	2 085 €
A3	29 a 32	2 439 €
A2	33 a 36	2 700 €
A1	Superior a 36	3 050 €

Notas

1- Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório na tabela inferior àquele por

que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2- A carreira tem um condicionamento na passagem do nível A2 para o nível A1, ficando este nível limitado ao preenchimento de 10 % da totalidade dos professores na carreira. Sempre que por algum motivo aquela percentagem deixe de se verificar, abre-se vaga para o efeito.

3- Quando por força do condicionamento referido no número anterior, o professor não progrida, receberá uma compensação de 67,50 € até atingir a retribuição fixada para o nível A1.

4- Em caso de igualdade de condições de acesso ao nível A1 (tempo de serviço ao dia) e não possam progredir todos os docentes devido ao condicionamento, o primeiro critério de desempate será a antiguidade no estabelecimento de ensino e o segundo a idade do docente.

Tabela II - Professores licenciados não profissionalizados e formadores

Nível	Tempo serviço	Remuneração por níveis
		B - Outros professores licenciados não profissionalizados
	Antiguidade	Escola
B8	0 a 4	1 161 €
B7	5 a 9	1 233 €
B6	10 a 14	1 400 €
B5	15 a 19	1 550 €
B4	20 a 25	1 700 €
B3	26 a 30	1 850 €
B2	31 a 35	2 000 €
B1	= Superior 36	2 200 €

Nota

Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente/formador para um nível remuneratório na tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Tabela III - Psicólogos e assistente social

Nível	Tempo serviço	Remuneração por níveis
		D - Psicólogos e assistente social
	Antiguidade	Escola
C8	0 a 3	1 137 €
C7	4 a 8	1 395 €
C6	9 a 12	1 522 €
C5	13 a 15	1 648 €
C4	16 a 19	1 712 €
C3	20 a 22	1 776 €
C2	23 a 28	1 903 €
C1	= Superior 29	2 083 €

Nota

Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem do trabalhador para um nível remuneratório na tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Tabela IV - Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias profissionais	Remuneração por níveis
		E - Trabalhadores de administração e serviços
1	Diretor de serviços Contabilista certificado com + 10 anos de serviço	1 912 €
2	Técnico licenciado ou bacharel grau VI Contabilista certificada com 10 anos de serviço	1 592 €
3	Técnico licenciado ou bacharel grau V Contabilista certificado 6-9 anos de serviço	1 488 €
4	Técnico licenciado ou bacharel grau IV Contabilista certificado 0-5 anos de serviço	1 299 €
5	Técnico licenciado ou bacharel grau III Contabilista III Tesoureiro III	1 179 €
6	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel grau II Técnico informático IV Documentalista II	1 076 €
7	Técnico licenciado ou bacharel grau I Contabilista I Tesoureiro I	1 015 €
8	Técnica de secretariado III Chefe de secção II	1 003 €
9	Documentalista I Chefe secção I Técnico profissional de biblioteca e documentação III Assistente administrativo III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II	886 €
10	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador de computador II	809 €
11	Técnico profissional de biblioteca e documentação II Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Operador de computador I Auxiliar de ação educativa a partir de 25 anos serviço	763 €
12	Técnico profissional de biblioteca e documentação I Escriturário II Motorista serviço público Cozinheiro chefe Encarregado de refeitório ou bar Auxiliar de ação educativa entre 15-24 anos de serviço	730 €

13	Motorista de veículos ligeiros Cozinheiro Auxiliar de ação educativa entre 10-14 anos de serviço	700 €
14	Escriturário I Empregado de refeitório Empregado de balcão ou bar Auxiliar ação educativa entre 5-9 anos de serviço	683 €
15	Telefonista Contínuo Escriturário estagiário Auxiliar ação educativa com menos 5 anos de serviço Rececionista Porteiro Empregado limpeza Ajudante cozinha	650 €

Lisboa, 18 de fevereiro de 2019.

A Associação para o Ensino Bento Jesus Caraça:

Maria Graciete Martins Cruz, Augusto Coelho Praça, na qualidade de membros da direção.

A Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato.

Federação Nacional dos Professores - FENPROF, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Professores do Norte (SPN).
- Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC).
- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL).
- Sindicato dos Professores da Região Açores (SPRA).
- Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS).

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

Isabel Maria Robert Lopes Perdigão Camarinha.
Filipa Alexandra Marques da Costa.
Na qualidade de mandatárias.

O Sindicato Nacional dos Psicólogos:

João Freire, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de março de 2019, a fl. 84 do livro n.º 12, com o n.º 52/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.^a (Adesão individual ao contrato).

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1- 1 - O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

4- A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efetuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5- A parte que recebe a proposta deve responder, por es-

critério, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da receção daquela.

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

7- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no número.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Recrutamento

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

2- No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher e estejam em igualdade nas restantes condições.

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

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- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os certificados profissionais que por este lhe sejam apresentados.

4- No ato de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

Cláusula 5.^a

Informação

1- A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do seu contrato de trabalho

2- O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre aspetos relevantes para a prestação do trabalho.

3- A empresa deve, no ato da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspetos relevantes do seu contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração máxima:

a) 90 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 direção e quadros superiores.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, 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.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou a pagar ao trabalhador uma importância correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

5- Findo o período experimental dos contratos celebrados por tempo indeterminado, a admissão torna-se automaticamente definitiva.

6- A antiguidade conta-se a partir da data de admissão a título experimental.

7- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

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

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quanto aos regimes previstos na lei e aplicáveis a estes contratos, ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

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 retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição 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 retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base 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 a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde retribuição base mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efetuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4- As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5- Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 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

Transferência definitiva de local de trabalho

1- Entende-se por transferência definitiva 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 coletivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores selecionados.

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas diretamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efetuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respetivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 81,50 € 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 retribuição base efetiva 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.

Clausula 12.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1- A empresa pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

A - Objetivos da formação profissional

São objetivos da formação profissional:

- a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho.

B - Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, a empresa deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formações anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 20 % dos seus trabalhadores.

5- A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obri-

gação mais antiga.

6- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

C - Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no anterior número 2, que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

4- As despesas da formação realizada nos termos da presente cláusula serão custeadas pela empresa.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

D - Conteúdo da formação contínua

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere a alínea C anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

E - Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito à formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste AE e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime

de trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe a formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar aos trabalhadores a consulta dos respetivos processos individuais, sempre que estes o solicitem, salvo quanto aos processos disciplinares em curso, os quais serão consultados nos termos da lei;

m) Prestar aos sindicatos e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;

o) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento.

Cláusula 15.^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 16.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Participar de modo diligente em ações de formação pro-

fissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

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

j) Avaliar com isenção e espírito de justiça o desempenho profissional dos seus subordinados;

k) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador;

m) Abster-se de quaisquer atos ou condutas de que possam resultar afetadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão imoderada de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

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

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 11.^a («Transferência definitiva de local de trabalho») e 12.^a («Transferência temporária de local de trabalho»);

g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;

h) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

1- A atividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores da empresa;

b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma empresa;

c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

d) SS (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 19.^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 efetivo, 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 ad-

ministração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas 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 respetivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 20.^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 projeto 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 21.^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 relativos 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, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais.

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

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

5- Para o exercício da ação 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 22.^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 da forma seguinte:

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

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

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

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

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - $6 + (n - 500) / 200$.

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

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respetiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de receção, 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 23.^a

Reuniões

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

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

Cláusula 24.^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 daquela ou na sua proximidade, que

seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

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

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

2- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro 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 26.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 27.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente acordo de empresa e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,65 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 28.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as exceções previstas na cláusula 32.^a (Turnos).

Cláusula 30.^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 31.^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 de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário móvel - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;

c) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 32.^a

Turnos

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

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste

caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

4- Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.

5- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, deixará imediatamente de prestar a sua atividade nesse regime.

Cláusula 33.^a

Laboração contínua

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

2- Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1- A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de janeiro a dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de maio a setembro.

2.2- As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.3- Poderão ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respetivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 34.^a

Troca de turnos

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efetuadas por iniciativa e no interesse direto dos trabalhadores.

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

3- As trocas de turno não poderão determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

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

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o fato 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 35.^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 para acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a divulgar mensalmente.

4- O período de prevenção de cada trabalhador corresponde à duração de uma semana de efetiva integração nesse regime de acordo com a escala a que se refere o número anterior e inicia-se em cada dia 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 afetem 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 atuação 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 36.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo.

2- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

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

d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;

e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projetos específicos.

3- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

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

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

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

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 69.^a (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

Cláusula 37.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno 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 noturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno noturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se noturno 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 38.^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 e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

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

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoque.

5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei e neste AE.

Cláusula 39.^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 a primeira parte do período normal de trabalho imediato se, entre as 20 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;

b) Durante o todo período normal de trabalho diário imediato se, entre as 20 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

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

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a (Subsídio de refeição);

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,80 €;

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, respetivamente, 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 número 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 40.^a

Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e retribuído como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

2- 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.

3- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

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

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 42.^a

Trabalho em tempo parcial

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua retribuição base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores numa situação comparável em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 5 horas diárias e sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

2- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste AE que não pressupõem a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

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

3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 44.^a

Feriados

1- Serão observados os seguintes feriados:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

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

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

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

Cláusula 45.^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- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

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

6- As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1- As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2- É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efetiva de 10 dias úteis consecutivos.

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

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

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

6- Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8- Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de setembro, à exceção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de outubro.

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

10- Para efeitos de processamento 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.

11- O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de abril

de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 47.^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 fato que não lhe seja imputável.

2- Se da situação prevista no número 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 respetivo subsídio.

3- Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4- A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48.^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 fato informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada, nos termos da lei.

Cláusula 49.^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 respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição corresponden-

te a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo 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 respetivo subsídio.

Cláusula 51.^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 52.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade retribuída, 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 53.^a

Noção de falta

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

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

Cláusula 54.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de fato ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a fato que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) 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;

b) 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;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) As dadas até vinte e quatro 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 respetivo período normal de trabalho diário.

4- Nas situações previstas na alínea d) do número anterior devem observar-se as seguintes regras:

a) Se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo;

b) Não são autorizadas as faltas dadas em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas;

c) No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto na alínea anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 55.^a

Comunicação e justificação de faltas

1- As faltas justificadas, 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- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos fatos invocados para a justificação.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas 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) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 54.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

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

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 54.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 54.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 55.^a

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o que será descontado na anti-guidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 58.^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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por fato que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e, cessando a suspensão, a categoria e demais regalias a que teria direito se o contrato de trabalho não estivesse suspenso.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 60.^a

Licenças sem retribuição

1- O empresa poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser efetuado por escrito e acompanhado da respetiva justificação.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 61.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos

do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições bases mínimas constantes do anexo III (Tabela de retribuições mínimas).

3- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 62.^a

Determinação da retribuição horária

1- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada pela aplicação da fórmula seguinte:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal (Retribuição base + Diuturnidades + Subsídio de turno + IHT) e n é o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 65.^a

2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.

3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.

4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efetivo da empresa que, à data de 31 de maio de 1994, estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.^a do AE PORTUCCEL, S A, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de janeiro de 1992, é mantida a aplicação desse mesmo regime.

5- O regime de diuturnidades fica suspenso durante o período de 1 de janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2017, exclusivamente para os trabalhadores que vierem a ser admitidos para o quadro da CELTEJO a partir da data de entrada em vigor deste AE.

Cláusula 64.^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, no valor de:

a) 9,52 % da referida base de indexação, quando em regi-

me de dois turnos com folga fixa;

b) 10,96 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;

c) 13,00 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 21,5 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.^a (Turnos), aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respetivamente, 10 % e 6 % da retribuição base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho noturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efetivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

6- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7- As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.

8- No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no número 5.

9- Nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respetivamente.

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2019 ao valor consolidado de 1325,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

2- Os valores apurados por efeito da indexação das diuturnidades e dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superiores.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assidui-

dade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, 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- No ano da admissão, no ano de cessação e no ano da suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano civil.

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com os acréscimos previstos na lei.

2- A partir de 1 de janeiro de 2014, o trabalho suplementar em dia normal de trabalho será retribuído com os seguintes acréscimos:

a) 50 % para as horas diurnas;

b) 80 % para as horas noturnas.

3- A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da retribuição base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(\text{tdf}) = Rh \times T(\text{tdf}) \times 1$$

sendo:

$R(\text{tdf})$ - retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh - retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.^a;

$T(\text{tdf})$ - tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

4- A partir de 1 de agosto de 2014 a fórmula de cálculo prevista no número anterior passa a ser a seguinte:

$$R(\text{tdf}) = Rh \times T(\text{tdf}) \times 1,5$$

5- A partir de 1 de janeiro de 2019, e exclusivamente para os trabalhadores que tiverem que prestar serviço nos dias feriados 1.º de janeiro, Domingo de Páscoa e 25 de dezembro, a fórmula de cálculo prevista no número anterior passa a ser a seguinte, não havendo lugar ao pagamento de qualquer outra remuneração:

$$R(\text{tdf}) = Rh \times T(\text{tdf}) \times 2$$

Cláusula 69.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição especial prevista na lei.

2- O pagamento da retribuição especial prevista no número anterior é também devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 57,70 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 516,10 € mensais em média anual.

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

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objeto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à retribuição base da função desempenhada.

2- A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respetivo serviço de pessoal.

3- Não se considera substituição, para efeitos desta cláusula, a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4- A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5- Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição referida no número 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6- Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;

b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;

c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos

da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;

d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

7- Os aumentos de retribuição decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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 número 10 da cláusula 46.^a (Marcação do período de férias).

3- Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no número 1 da cláusula 45.^a (Férias) corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 13,5 % da retribuição de base por cada período de prevenção efetivamente cumprido nos termos do estabelecido no número 4 da cláusula 35.^a;

b) Retribuição do trabalho suplementar efetivamente prestado;

c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efetivamente prestado quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste AE;

d) Folga de compensação pelo trabalho efetivamente prestado entre as 20 horas e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 39.^a deste AE;

e) Garantia de transporte da empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele, sempre que seja chamado a prestar trabalho ao abrigo desse regime;

f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do número 1 da cláusula 76.^a deste AE.

Cláusula 74.^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 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;

b) Pagamento do trabalho efetivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^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 75.^a

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de atividade onde for possível a sua confeção.

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 6,80 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 10,20 €.

5- Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmem direito à atribuição do subsídio de refeição é também aplicável o disposto no número anterior.

6- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respetivo.

7- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

8- A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de transporte

1- A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respetivo local de trabalho, no início e termo do respetivo 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 77.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a receber, por cada quilómetro percorrido, um valor equivalente ao estabelecido anualmente para os trabalhadores da administração pública.

2- O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 78.^a

Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infração for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da ação 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 ação 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 infração 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 infrações 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 infração, 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 fatos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical.

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

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da receção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

5- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6- Se, no caso do número 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais rega-

lias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8- Em caso de suspensão preventiva, a empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do número 3 no prazo máximo de cinco dias.

9- As sanções serão comunicadas ao sindicato respetivo no prazo máximo de cinco dias.

10- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os fatos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do número 3.

Cláusula 82.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo fato 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 16.^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 fatos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

3- É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 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 número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

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

Cláusula 84.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 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 número 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2- Se tratar de caso previsto no número 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 IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 85.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 86.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 87.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 88.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 89.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

5- O horário de trabalho da trabalhadora grávida não pode ser superior a 7 horas diárias.

Cláusula 90.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias

para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
 - b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.
- 3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 91.^a

Faltas para assistência a filho

- 1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.
- 2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.
- 3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.
- 4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 92.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

- 1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção.
- 2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos,

incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

SECÇÃO II

Trabalhadores estudantes

Cláusula 93.^a

Trabalhadores-estudantes

- 1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nesta convenção.
- 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 e inerente deslocação.
- 3- O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.
- 4- Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.
- 5- A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.
- 6- É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 94.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

- 1- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no número 2.
- 2- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:
 - a) Matrícula em todas as disciplinas do ano letivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
 - b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.
- 3- Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutra que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:
 - a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
 - b) Permaneçam no mesmo ano letivo mais de dois anos.
- 4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:
 - a) Reembolso das despesas efetuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta e na

proporção do aproveitamento tido;

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

- Até ao 6.º ano de escolaridade - 70,40 €/ano;
- Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 93,20 €/ano;
- Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 122,00 €/ano;
- Ensino superior ou equiparado - 225,20 €/ano.

5- O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

SECÇÃO III

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Regalias sociais

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3, 4 e 5 desta cláusula, a empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de nascimento ou adoção de filho;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma.

2- A regalia prevista na alínea e) do número 1 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que já se encontravam ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2007.

3- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do AE referido no número anterior, bem como para os trabalhadores que, admitidos antes dessa data, tenham expressamente optado nesse sentido, em declaração escrita e com renúncia ao regime anterior, aplica-se-lhes o regime de complemento de reforma (plano B) que consta como anexo IV ao presente AE.

4- Aos trabalhadores admitidos após 1 de maio de 2014 aplica-se o regime de complemento de reforma que consta como anexo V ao presente AE

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de complemento de reforma constante do anexo IV (plano B), podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na empresa até à data da renúncia.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 96.^a

Princípio geral

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições de segurança e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

Cláusula 97.^a

Obrigações da empresa

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.

3- Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SST a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SST, 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 SST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa atuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das atividades, dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (RT-SST) e das comissões de segurança e saúde no trabalho (CSST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SST, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SST e os membros das CSST na empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas atividades na SST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e eminente, ou por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das atividades da SST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as atividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SST 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 afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas atividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspetos relacionados com a SST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SST, previstos na cláusula 100.^a as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção.

Cláusula 99.^a

Equipamento de proteção

1- A atribuição de equipamento de proteção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objeto de regulamentação específica.

2- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de proteção 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 proteção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 100.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SST.

3- De acordo com o estipulado na lei, a eleição dos RT-SST será efetuada por todos os trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas associações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4- As funções, atividades, direitos e obrigações dos RT-SST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SST é o previsto na lei.

Cláusula 101.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo ao nível da empresa, para as questões de segurança e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CSST em cada estabelecimento fabril.

2- As CSST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com ação exclusiva no interior do respetivo estabelecimento.

3- A composição do número de elementos efetivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e outros aspetos relacionados com a sua atividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CSST na sua primeira reunião.

4- O trabalho de membro da comissão de saúde e segurança não substitui as tarefas decorrentes da ação profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SST previstos na lei.

Cláusula 102.^a

Atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho

As comissões de segurança e saúde têm, entre outras as seguintes atribuições:

a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

b) Apreçar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;

d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;

f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Informar periodicamente os trabalhadores da atividade desenvolvida;

h) Efetuar inspeção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 103.^a

Direitos dos membros das comissões de segurança e saúde

1- As funções dos membros das comissões de segurança e

saúde são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os membros das comissões de segurança e saúde não podem ser afetados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 104.^a

Funcionamento da atividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril, a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento da atividade de segurança.

Cláusula 105.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos fatores 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 XI

Disposições globais e finais

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no

dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

Cláusula 107.^a

Convenção globalmente mais favorável

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe profissionais.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante - É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Bombeiro - É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da empresa e mantém operacional o material.

Chefe de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de atividade e na preparação das respetivas decisões estratégicas.

Chefe de secção (administrativo/industrial) - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um

grupo de profissionais nos aspetos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial) - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da empresa as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II - Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Chefe de turno fabril - É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respetivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal - É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador industrial - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Diretor de departamento/serviços - É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de diretor de empresa ou de outro diretor de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de atividade.

Eletricista principal - É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado fabril - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado geral fabril - É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua atividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de turno fabril - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspetos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Fiel de armazém - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla

autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação) - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívias ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico - É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a atividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial eletricitista - É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações elétricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem elétrica;

participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspecionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detetar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de computador estagiário - É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal - É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador industrial - É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que oimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As ações que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção e na realização de operações de 1.º nível de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Operador de processo extra - É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.ª (pasta e energia) - É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes

necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1.º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.ª (pasta e energia) - É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de atividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.ª (pasta e energia) - É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1.º nível de manutenção. Substitui, na sua área de atividade, operadores do nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta e energia) - É o trabalhador altamente qualificado cuja -formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta e energia) - É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com o encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador qualificado fogueiro - É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.ª e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelétrica.

Praticante (laboratório e metalúrgico) - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

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

Preparador de trabalho - É o trabalhador que desenvolve um conjunto de ações tendentes à correta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efetuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afeta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respetivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua receção.

Preparador de trabalho auxiliar - É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efetuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as atividades de mecânica, eletricidade, instrumentos e civil.

Rececionista de materiais - É o trabalhador que faz a receção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente rececionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respetivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas atividades.

Retificador mecânico - É o trabalhador que opera uma máquina de retificar e executa todos os trabalhos de retificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Secretário(a) de direção ou administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir

atas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Técnico administrativo/industrial - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade, tendo em conta a consecução de objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico analista de laboratório - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respetivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação civil - É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros pro-

fissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação elétrica - É o oficial da conservação elétrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial eletricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de eletrónica, técnico de instrumentação (eletrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

Técnico de conservação mecânica - É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, retificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

Técnico de controlo e potência - É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, deteta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (elétrica, instrumentos, eletrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial) - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as atividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo os programas de produção e objetivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação de controlo industrial - É o trabalhador que desenvolve ações de montagem, calibragem, ensaio, conservação, deteção e reparação de avarias em instrumentos eletrónicos, elétricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, proteção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica - É o técnico que desenvolve ações de montagem, calibragem, ensaio, conservação, deteção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações.

Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

- Manutenção elétrica/instrumentação:
 - Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);
 - Eletrónica;
 - Instrumentação (eletrónica e pneumática);
 - Telecomunicações.
- Manutenção mecânica:
 - Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
 - Soldadura;
 - Máquinas e ferramentas;
 - Mecânica de viaturas;
 - Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico de segurança - É o trabalhador que, no âmbito da área de segurança industrial, colabora na intervenção em instalações e equipamentos, de acordo com plano estabelecido, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios.

Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial) - É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II) - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade, dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respetivos resultados;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior (grau III) - É o trabalhador cuja forma-

ção de base se alargou e consolidou através do exercício de atividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Toma decisões autónomas e atua por iniciativa própria no interior do seu domínio de atividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou atuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de fatores ou atividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de atividade;

d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior (grau IV) - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de atividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou atuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de atuação para decisão superior quando tais implicações sejam suscetíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de fatores ou atividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico superior (grau V) - É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de atividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades

com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objetivos da(s) respetiva(s) área(s) de atividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja atividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

Técnico superior (grau VI) - É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, a mais elevada responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela ação dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla a atividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações diretas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Tirocinante - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples coadjuvando profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com retificadoras ou nas instalações fabris.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1- As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.

1.1- São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior.

A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;

Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2- O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das ações de formação adequadas.

2- Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respetiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3- A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a atualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1- A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2- A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e fatores de avaliação.

3.3- Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4- Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1- Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, exceto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria

imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2- A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3- A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo, contudo, indicação relevante para a avaliação realizada.

4- As provas deverão ser realizadas nos meses de maio/junho e novembro/dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de fevereiro e agosto, respetivamente.

5- Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6- Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7- As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respetiva prova.

8- Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9- Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

- Fiel de 1.ª;
- Fiel principal;
- Oficial eletricitista de 1.ª;
- Oficial eletricitista principal;
- Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
- Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/elétrica);
- Rececionista de materiais de 1.ª;
- Rececionista de materiais de 2.ª;
- Rececionista de materiais de 3.ª (dois anos);
- Rececionista de materiais principal;
- Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;
- Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª (dois anos);
- Técnico especialista de instrumentação.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício efetivo de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades administrativas.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima - a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III - Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;
- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Assistente administrativo grau V	- - -
8	Assistente administrativo grau IV	5 anos
9	Assistente administrativo grau III	3 anos
10	Assistente administrativo grau II	3 anos
11	Assistente administrativo grau I	2 anos
12	Assistente admin. estagiário 2.º ano	1 ano
13	Assistente admin. estagiário 1.º ano	1 ano

C) Fiel de armazém

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades de aprovisionamento.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima - a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Progressão na carreira:

3- O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no número 2;
- Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
9	Fiel de armazém qualificado	---
10	Fiel de armazém principal	5 anos
11	Fiel de armazém de 1.ª	3 anos
12	Fiel de armazém de 2.ª	3 anos

D) Operador industrial

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades de produção de pasta, papel e energia.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima - a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de um ano.

III - Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado, as habilitações definidas no número 2;
- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Desempenhar duas ou três funções da sua área de atividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de atividade;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Operador processo extra	---
8	Operador processo qualificado	5 anos
9	Operador processo principal	4 anos
10	Operador processo 1.ª	3 anos
11	Operador processo 2.ª	3 anos
12	Operador processo 3.ª	2 anos
13	Operador processo estagiário	1 ano

IV - Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

7- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de

intensidade de:

- Pressões normais;
- Vibrações;
- Radiações térmicas;
- Mudanças térmicas intermitentes;
- Ausência de iluminação solar;

Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho, aos trabalhadores direta ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

- Encarregado de turno da central;
- Operador industrial (área/atividade energia).

b) O prémio terá o valor horário de 0,79 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

E) Técnico administrativo/industrial

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projeto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima - a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares - curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferência para a admissão o nível de bacharelato.

3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II - Progressão na carreira:

4- Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5- O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respetivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

- mérito profissional no desempenho da função;
- potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

F) Técnico analista de laboratório

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades laborato-

riais.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima - a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III - Progressão na carreira:

5- O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;
- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

7- Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no número 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na atividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na atividade.

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico analista laboratório grau V	---
8	Técnico analista laboratório grau IV	5 anos
9	Técnico analista laboratório grau III	3 anos
10	Técnico analista laboratório grau II	3 anos
11	Técnico analista laboratório grau I	2 anos
12	Téc. analista. lab. estagiário 2.º ano	1 ano
13	Téc. analista. lab. estagiário 1.º ano	1 ano

G) Técnico de manutenção

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na atividade de manutenção mecânica e ou elétrica.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima - a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III - Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de técnico de manutenção compre-

ende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;
- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de atividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico de manutenção grau V	---
8	Técnico de manutenção grau IV	5 anos
9	Técnico de manutenção grau III	3 anos
10	Técnico de manutenção grau II	3 anos
11	Técnico de manutenção grau I	3 anos
12	Téc. manutenção estagiário 2.º ano	1 ano
13	Téc. manutenção estagiário 1.º ano	1 ano

IV – Deontologia profissional:

7- Os técnicos de manutenção das atividades elétrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.

Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

8- Sempre que no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de eletrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9- Os técnicos de manutenção das atividades elétrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

H) Técnico de conservação mecânica e elétrica e civil

I - Integração na carreira:

1- Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e elétrica compreendem quatro níveis de progressão.

2- A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3- Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4- É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5- Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Mecânica/elétrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	12 anos	10 anos
Técnico especializado	9 anos	8 anos
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico especializado	9 anos	8 anos
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 Anos

II - Progressão na carreira:

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Mecânica/elétrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	- - -	- - -
Técnico especializado	4 anos	3 anos
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	- - -	- - -
Técnico especializado	4 anos	3 anos
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

I) Técnico de segurança

I - Admissão e período experimental:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima - a exigida na lei.
- b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano), da área de formação adequada à função.

3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II - Progressão na carreira

3- O plano de carreira de técnico de segurança compreende de cinco níveis de progressão.

4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas em 2.
- A condição anterior poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em ações de formação adequadas.
- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior.
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação		Tempos mínimos
6	Técnico de segurança	Grau V	- - -
7	Técnico de segurança	Grau IV	5 anos
8	Técnico de segurança	Grau III	5 anos
9	Técnico de segurança	Grau II	4 anos
10	Técnico de segurança	Grau I	3 anos

J) Técnico superior

I - Admissão e período experimental:

1- Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2- Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3- O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II - Progressão na carreira:

4- O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6- O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III - Funções:

7- As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8- Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

L) Trabalhadores eletricitas

I - Admissão:

1- A carreira de profissionais eletricitas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2- As condições de admissão de trabalhadores eletricitistas são:

- a) Idade mínima - a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais eletricitistas que sejam portadores da respetiva carteira profissional devidamente legalizada.

II - Promoções e acessos:

4- Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5- a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados em cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica;

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra.

6- Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

III - Deontologia profissional:

7- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.

8- O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo eletrotécnico.

9- Sempre que no exercício da sua profissão de eletricista o trabalhador corra riscos de eletrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

M) Trabalhadores fogueiros

I - Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II - Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribu-

ído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho aos trabalhadores direta e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);

Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);

Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);

Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação);

Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;

Operador de processo de 1.ª (serviço de energia e recuperação);

Operador de evaporadores;

Operador de processo de 2.ª;

Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);

Operador de processo de 3.ª

b) O prémio terá o valor horário de 0,79 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III - Promoções e acessos:

3- Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.ª, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4- A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no número 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5- No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no número 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efetivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efetivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

N) Trabalhadores rodoviários

I - Admissão:

1- A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2- Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II - Horário de trabalho:

4- Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efetuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efetuado será feito em livretes individuais.

5- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6- Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7- Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

O) Trabalhadores metalúrgicos

I - Admissão:

1- A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2- As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima - a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II - Promoções e acessos:

3- Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4- Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5- Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício efetivo de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

P) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I - Admissão:

1- É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de eletricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2- São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de eletricidade e o de eletromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II - Promoções e acessos:

3- Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4- Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5- O acesso às restantes categorias profissionais resultará

da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III - Deontologia profissional:

6- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8- Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de eletrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1

Diretor de departamento/serviços
Técnico superior (grau VI)

Grupo 2

Chefe de departamento.
Técnico superior (grau V)

Grupo 3

Chefe de serviço I
Técnico superior (grau IV)

Grupo 4

Chefe de serviço II
Encarregado geral fabril
Secretário(a) de direção ou administração (grau V)
Técnico administrativo/industrial (grau IV)
Técnico industrial de processo qualificado
Técnico superior (grau III)

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial
Encarregado fabril
Encarregado de turno fabril
Preparador de trabalho qualificado
Secretário(a) de direção ou administração (grau IV)
Técnico administrativo/industrial (grau III)
Técnico industrial de processo de 1.^a
Técnico superior (grau II)

Grupo 6	Técnico de conservação civil especialista
Chefe de secção administrativo/industrial	Técnico de conservação elétrica de 1. ^a
Preparador de trabalho principal	Técnico de conservação mecânica de 1. ^a
Secretário(a) de direção ou administração (grau III)	Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1. ^a
Técnico administrativo/industrial (grau II)	Técnico de manutenção (grau III)
Técnico industrial de processo de 2. ^a	Técnico de segurança (grau II)
Técnico de controlo e potência	
Técnico de segurança (grau V)	Grupo 10
Técnico superior (grau I)	Assistente administrativo (grau II)
	Auxiliar administrativo principal
Grupo 7	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal
Assistente administrativo (grau V)	Controlador industrial principal
Chefe de turno fabril	Fiel de armazém principal
Operador de computador qualificado	Motorista (ligeiros e pesados) principal
Operador industrial extra	Oficial de 1. ^a (b)
Operador de processo extra	Operador de computador de 2. ^a
Preparador de trabalho (grau I)	Operador industrial de 1. ^a
Secretário(a) de direção ou administração (grau II)	Operador de processo de 1. ^a (c)
Técnico administrativo/industrial (grau I)	Rececionista de materiais de 1. ^a
Técnico industrial de processo de 3. ^a	Técnico analista de laboratório (grau II).
Técnico de conservação elétrica principal	Técnico de conservação civil de 1. ^a
Técnico de conservação mecânica principal	Técnico de conservação elétrica de 2. ^a
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)	Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2. ^a
Técnico analista de laboratório (grau V)	Técnico de manutenção (grau II)
Técnico de manutenção (grau V)	Técnico de segurança (grau I)
Técnico de segurança (grau IV)	
Grupo 8	Grupo 11
Assistente administrativo (grau IV)	Assistente administrativo (grau I)
Operador de computador principal	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a
Operador industrial qualificado	Controlador industrial de 1. ^a
Operador de processo qualificado	Fiel de armazém de 1. ^a
Operador qualificado fogueiro	Motorista (ligeiros e pesados)
Preparador de trabalho (grau II)	Oficial de 2. ^a (d)
Rececionista de materiais qualificado	Operador de computador estagiário
Secretário(a) de direção/administração (grau I)	Operador industrial de 2. ^a
Técnico analista de laboratório (grau IV)	Operador de processo de 2. ^a (e)
Técnico de conservação elétrica especialista	Rececionista de materiais de 2. ^a
Técnico de conservação mecânica especialista	Técnico analista de laboratório (grau I)
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)	Técnico de conservação civil de 2. ^a
Técnico de conservação civil principal	Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário
Técnico de manutenção (grau IV)	Técnico de manutenção (grau I)
Técnico de segurança (grau III)	
Grupo 9	Grupo 12
Assistente administrativo (grau III)	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado	Bombeiro
Eletricista principal	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2. ^a
Fiel de armazém qualificado	Controlador industrial de 2. ^a
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado	Fiel de armazém de 2. ^a
Operador de computador de 1. ^a	Operador industrial de 3. ^a
Operador industrial principal	Operador de processo de 3. ^a
Operador de processo principal (a)	Pré-oficial eletricista do 2.º ano
Preparador de trabalho auxiliar	Rececionista de materiais de 3. ^a
Rececionista de materiais principal	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano
Técnico analista de laboratório (grau III)	Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano
	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano

Tirocinante do 2.º ano (instrumentação)	Serralheiro civil
Grupo 13	Serralheiro mecânico
Ajudante	Soldador
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	Torneiro mecânico
Operador industrial estagiário	(c) Inclui:
Praticante (laboratório/metallúrgico)	Operador de secadores e cortadora da tiragem
Pré-oficial eletricitista do 1.º ano	Operador de lavagem e crivagem
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	(d) Inclui:
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	Eletricista
Técnico de conservação civil estagiário do 1º ano	Fresador mecânico
Tirocinante	Retificador mecânico
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)	Serralheiro civil
(a) Inclui:	Serralheiro mecânico
Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação)	Soldador
Operador de digestor contínuo	Torneiro mecânico
Operador de forno e caustificação	(e) Inclui:
Operador de tiragem	Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt)
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo	Operador de evaporadores
(b) Inclui:	Operador de preparação de madeiras
Eletricista	Operador de secadores e cortadora de tiragem
Fresador mecânico	Suboperador de forno e caustificação
Retificador mecânico	

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 196,00	2 579,00	2 720,00	2 847,00	3 035,00
2	2 053,00	2 156,00	2 254,00	2 031,00	2 399,00	2 525,00	2 643,00	2 720,00
3	1 772,00	1 854,00	1 938,00	1 723,00	2 053,00	2 156,00	2 254,00	2 399,00
4	1 629,00	1 703,00	1 778,00	1 484,00	1 772,00	1 854,00	1 938,00	2 053,00
5	1 464,00	1 524,00	1 595,00	1 365,00	1 635,00	1 707,00	1 785,00	1 859,00
6	1 292,00	1 345,00	1 403,00	1 209,00	1 464,00	1 524,00	1 595,00	1 635,00
7				1 062,00	1 308,00	1 359,00	1 403,00	1 464,00
8				996,00	1 245,00	1 292,00	1 350,00	1 359,00
9				938,00	1 177,00	1 226,00	1 271,00	1 292,00
10				903,00	1 116,00	1 157,00	1 200,00	1 226,00
11				854,00	1 057,00	1 097,00	1 140,00	1 157,00
12				801,00	1 003,00	1 036,00	1 081,00	1 097,00
13				749,00	940,00	969,00	1 011,00	1 036,00

Notas:

- 1.ª A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 6 meses de permanência nessa tabela;
- 2.ª Logo que seja completado o período de 6 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1,25 %.

ANEXO IV

Regime de complemento de reforma - Plano B

(Cláusula 95.ª, número 3)

Texto de base para fundo de pensões

Cláusula 1.ª

Objetivo

O presente plano de pensões prevê a atribuição aos participantes e beneficiários do fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

Cláusula 2.ª

Participantes e beneficiários

1- São participantes do fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efetivo da associada.

2- São beneficiários do fundo todos os participantes, bem como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do plano de pensões.

Cláusula 3.ª

Definições

1- A idade normal de reforma é a que em cada momento for considerada pela Segurança Social, mas nunca antes dos 65 anos de idade. Para os participantes com direitos adquiridos a 30 de abril de 2014, a data normal de reforma é aos 65 anos de idade.

2- O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido, pago 14 vezes).

3- Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestados à associada com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.ª

Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice

1- A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.ª, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada e que tenham prestado pelo menos dez anos de serviço contínuo à associada.

2- No caso de um participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.

3- A pensão de reforma mensal será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número anterior em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela Segurança Social. O último pagamento da pensão será efetuado no mês em que o beneficiário falecer.

Cláusula 5.ª

Montante da pensão normal de reforma por velhice

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNR = 0,375 \% \times SPF \times TSP$$

onde *PNR* é pensão normal de reforma, *SPF* é o salário pensionável final e *TSP* é o tempo de serviço pensionável.

Cláusula 6.ª

Montante da pensão normal de reforma por velhice

1- A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNRD = 0,375 \% \times SPFD \times TSPD$$

onde *PNRD* é pensão normal de reforma diferida, *SPFD* é o salário pensionável à data da rescisão do contrato e *TSPD* é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão do contrato.

2- Durante o período de diferimento da pensão, a associada poderá atualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na idade normal de reforma.

Cláusula 7.ª

Condições para a atribuição de pensão de viuvez

1- A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.

a) O beneficiário, ex-participante, falecer na situação de reforma;

b) O beneficiário, ex-participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.ª;

c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-participante, exceto para a situação definida no número 3 da cláusula 4.ª, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-participante.

2- A pensão de viuvez será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, exceto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-participante de acordo com a Segurança Social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

Cláusula 8.^a

Montante da pensão de viuvez

1- O montante da pensão de viuvez é igual a sessenta por cento da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.

2- Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respetivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3 % por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a 10 anos).

Cláusula 9.^a

Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

Cláusula 10.^a

Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de dezembro de cada ano.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho

Se um participante cessar o contrato de trabalho com a associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os termos da cláusula 4.^a perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste plano de pensões.

ANEXO V

Plano de pensões de contribuição definida

(Cláusula 95.^a, número 4)

Texto de base para fundo de pensões

Artigo 1.º

Definições

Para os efeitos do presente plano de pensões estabelecem-se as seguintes definições:

Participante - É aquele que é considerado como tal, nos termos previstos para cada associado no contrato constitutivo do fundo de pensões.

São igualmente participantes os trabalhadores dos associados, que se encontrem na situação de expatriados no estrangeiro, estando também abrangidos por este plano de pensões desde que reúnam as condições previstas neste Plano e não estejam abrangidos por qualquer outro plano de pensões fora de Portugal.

Ex-participantes - Os participantes que venham a cessar o respetivo contrato de trabalho em data posterior à data de início do plano, enquanto não tiverem transferido o valor das suas contas, com direitos adquiridos, para outro veículo de financiamento legal e fiscalmente aceite.

Beneficiário - Significa qualquer participante quando adquire o direito a um benefício, ao abrigo do plano de pensões. Serão igualmente considerados beneficiários quaisquer pessoas com direito a um benefício, por morte do participante, nos termos do plano.

Contas de valor acumulado - Contas individuais constituídas pelo valor acumulado das contribuições efetuadas, bem como pelos rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidos dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis. Todas as contribuições realizadas pelos associados ou pelo participante serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

Data de admissão no associado - Para cada participante, a data de início ao serviço efetivo com contrato de trabalho no associado.

Data de admissão no plano - Data em que o trabalhador do associado se torna participante do plano de pensões.

Data de início do plano - 1 de maio de 2014.

Data de revisão - Uma vez por ano, durante o mês de Maio, será dada a oportunidade aos participantes para alterarem as suas escolhas relativas ao plano de pensões. As novas opções terão efeito a partir do dia 1 do mês seguinte e serão válidas até à data de revisão seguinte.

Direitos adquiridos - Benefícios associados a qualquer participante, cuja atribuição não dependa da manutenção do vínculo laboral com o associado.

Fundo de pensões - Património autónomo destinado ao financiamento do presente plano de pensões.

Data normal de reforma - Data em cada momento, em que o participante atinge a idade legal de reforma por velhice, pelo regime geral de Segurança Social.

Invalidez - Estado de invalidez do participante ou ex-participante quando reconhecido como tal pelo sistema de Segurança Social.

Plano de pensões ou plano - O que consta deste documento e que descreve e regulamenta os direitos e obrigações dos interessados.

Reforma por invalidez - Dia em que um participante ou ex-participante comece a receber da Segurança Social uma pensão de reforma por invalidez.

Reforma por velhice - Dia em que um participante ou ex-participante com direitos adquiridos comece a receber da Segurança Social, na data normal de reforma, uma pensão de reforma por velhice.

Salário pensionável - Valor do vencimento base mensal e diuturnidades ilíquidos de cada participante, incluindo os subsídios de férias e de Natal, nos meses em que haja lugar ao seu pagamento, com exclusão de quaisquer outras prestações patrimoniais recebidas do associado.

Tempo de serviço - Número de anos completos sem interrupção, ao serviço do associado, contados desde a data de admissão com contrato de trabalho no associado, incluindo os anos de serviço anteriores à data de início do plano de pensões. Para efeitos exclusivamente de cálculo do valor da contribuição e da aquisição de direitos pelos participantes, será considerado o tempo de serviço como trabalhador em qualquer dos associados deste fundo (e ainda do associado do fundo de pensões da Celbi), desde que, consoante o caso, seja prestado imediata e sucessivamente antes do início ou após a relação de trabalho com o associado.

Artigo 2.º

Objetivo

1- O plano de pensões tem por finalidade proporcionar aos participantes benefícios de reforma por velhice ou invalidez, e, em caso de morte do participante, ocorrida durante o ativo (ou na reforma, por opção deste, no momento em que se inicia o pagamento da sua pensão/compra da renda), uma pensão de sobrevivência aos respetivos beneficiários, resultantes das contribuições do associado a favor de cada participante, capitalizadas em função dos rendimentos líquidos gerados, até ao momento da sua atribuição.

2- O plano de pensões prevê ainda a atribuição de benefícios em função das contribuições que os participantes efetuam nos termos do presente plano.

Artigo 3.º

Tipo

1- O plano de pensões é em regime de contribuição definida, em que as contribuições são calculadas sobre o salário pensionável do participante.

2- O valor capitalizado junto do fundo de pensões, nas contas de valor acumulado constituídas ao abrigo deste Plano, está sujeito a variar positiva ou negativamente, em consequência da evolução das aplicações efetuadas e do mercado financeiro. Em consequência, o associado assume apenas a obrigação de realizar as contribuições previstas, nos termos e condições do presente plano de pensões, pelo que não será responsável, agora ou no futuro, pelo nível de rendimentos gerados ou pelos benefícios proporcionados ao abrigo do plano.

Artigo 4.º

Independência

Os montantes dos benefícios resultantes deste plano de pensões são independentes do nível de benefícios pagos pelo sistema de Segurança Social portuguesa ou qualquer outro regime de proteção social, público ou privado, nacional ou estrangeiro.

Artigo 5.º

Contas de valor acumulado

Cada participante poderá ter até 2 (duas) contas de valor acumulado no fundo de pensões, que incluem as contribuições, bem como os rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidas dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis:

a) Conta empresa: inclui todas as contribuições efetuadas pelo associado, em nome do participante, seguidamente discriminadas:

- Saldo inicial
 - Montante correspondente ao valor atual das responsabilidades por serviços passados dos colaboradores no ativo do associado, ao abrigo do plano de pensões de benefício definido, pelo qual o participante se encontrava abrangido no momento da transferência para o atual plano de pensões, calculado segundo o método atuarial utilizado na última avaliação atuarial certificada pelo atuário responsável daquele plano.

- Contribuições base do associado, conforme definido no artigo 6.º;
- Contribuições incentivo do associado, conforme definido no artigo 8.º

Esta conta incluirá ainda os valores resultantes de contribuições do associado do fundo de pensões Celbi a favor do participante e que por ele sejam transferidas daquele fundo de pensões, quando seja o caso.

b) Conta trabalhador: inclui todas as contribuições regulares efetuadas pelos participantes, conforme definido no artigo 7.º ou resultantes de contribuições do próprio e por ele transferidas do fundo de pensões da Celbi, quando seja o caso.

Artigo 6.º

Contribuição base do associado

1- As contribuições do associado estarão dependentes da margem bruta do EBITDA da ALTRI SGPS, SA (grupo a que os associados pertencem), referente ao exercício contabilístico do ano anterior nos seguintes termos:

Margem bruta EBITDA	Contribuição
Inferior a 20 %	0,0 %
> = 20 % < 23 %	2,0 %
> = 23 % < 26 %	2,5 %
> = 26 %	3,0 %

2- O associado efetuará mensalmente para cada um dos participantes, uma contribuição calculada em percentagem do salário pensionável deste. A percentagem será definida tendo em conta a contribuição anual do associado ponderada

pelo tempo de serviço do participante, contado até 1 de janeiro de cada ano, de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço (anos)	Contribuição
Inferior a 5	37,50 %
5 a 9	50,00 %
10 a 14	87,50 %
15 a 19	100,00 %
20 a 24	112,50 %
> = 25	137,50 %

O tempo de serviço do participante é o que se registar no dia 1 de janeiro de cada ano.

3- As contribuições do associado começam a ser realizadas a partir da data de admissão no plano.

4- As contribuições do associado a favor dos participantes cessarão no momento em que, nos termos do artigo 12.º, seja possível o acesso aos valores acumulados ou sempre que se verifique a cessação do respetivo contrato individual de trabalho.

5- As contribuições do associado cessam, em qualquer caso, quando o participante atinja a data normal de reforma.

Artigo 7.º

Contribuição regular do participante

1- O participante poderá optar por, voluntariamente, contribuir mensalmente para o fundo de pensões. A taxa de contribuição é determinada pelo participante, na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão posterior, em múltiplos inteiros de percentagem do seu salário pensionável, com um mínimo de 1 % e um máximo de 5 %.

2- As contribuições regulares serão, em regra, descontadas pelo associado, mensalmente, no salário de cada participante.

3- O participante poderá decidir iniciar a sua contribuição regular na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão.

4- O participante poderá, em qualquer momento, desistir de efetuar contribuições regulares, com produção de efeitos a partir do mês seguinte ao da sua comunicação por escrito ao associado, podendo retomá-las numa qualquer data de revisão.

Artigo 8.º

Contribuição incentivo do associado

1- Como incentivo à poupança individual e desde que o participante efetue contribuições regulares para o fundo de pensões, o associado contribuirá adicionalmente com uma contribuição de 0,5 % do salário pensionável daquele.

2- Sempre que cessar ou se suspender a contribuição regular do participante, cessará igualmente a contribuição incentivo do associado.

Artigo 9.º

Revisão das opções

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 7.º supra, em cada data de revisão, o participante, tem direito a decidir, iniciar, suspender ou cessar as suas contribuições ou alterar a percentagem com base na qual se determina a sua contribuição regular. Se o participante suspender as suas contribuições, apenas poderá retomá-las numa futura data de revisão.

2- A revisão das opções do participante deverá ser comunicada em cada data de revisão, por escrito, ao associado.

3- Sempre que o participante não comunique qualquer alteração na data de revisão, manter-se-ão as opções que estavam em vigor na data de revisão imediatamente anterior.

Artigo 10.º

Regime de direitos adquiridos

1- Verificando-se a cessação do vínculo profissional entre o participante e o associado por qualquer causa que não seja a reforma por velhice ou invalidez ou a morte, cessa o pagamento de quaisquer contribuições ao abrigo do plano de pensões e, ao participante, são reconhecidos direitos adquiridos sobre o valor acumulado na conta empresa da sua conta de valor acumulado, de acordo com a seguinte tabela e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, devendo o participante exercer o direito à respetiva portabilidade nos termos previstos neste plano.

Tempo de serviço (anos)	Percentagem
Inferior a 5	0 %
5 a 9	50 %
> = 10	100 %

2- Pertence sempre ao participante o valor acumulado na conta trabalhador, da respetiva conta de valor acumulado.

3- O saldo da conta de valor acumulado, determinado pelas contribuições do associado (conta empresa) sobre o qual não se tiverem constituído direitos adquiridos será transferido para uma conta reserva em nome do associado, de acordo com o definido no número 1 do artigo 15.º

Artigo 11.º

Portabilidade

1- O participante abrangido pelo disposto no artigo anterior deverá transferir o valor acumulado na respetiva conta empresa correspondente aos direitos adquiridos, ou que lhe pertençam (conta trabalhador), na totalidade, de uma só vez e segundo as suas indicações, para outro veículo de financiamento da mesma natureza daquele que estiver a ser utilizado para financiamento do plano, em nome individual ou coletivo.

vo, para que se verifique o acesso aos benefícios apenas nas condições definidas neste plano de pensões.

2- A transferência mencionada no número anterior só é efetuada desde que esteja assegurado o integral cumprimento de todas as condições legais, administrativas e fiscais para o efeito. A entidade que receber os valores transferidos deve assegurar a manutenção das regras estabelecidas no presente plano de pensões, designadamente no que respeita às condições de acesso ao benefício, forma de reembolso e nomeação dos beneficiários em caso de morte. Em caso de incumprimento destas regras contratuais, a entidade recetora, conjuntamente com o ex-participante, serão responsabilizados pelas implicações fiscais ou legais daí decorrentes.

3- Se no prazo de 60 (sessenta) dias depois de ter deixado de estar ao serviço dos associados, o ex-participante não tiver procedido à designação de outro veículo de financiamento nos termos previstos no número 1 supra, o saldo da conta empresa, correspondente aos seus direitos adquiridos, será transferido para uma adesão individual a um fundo de pensões aberto a definir. Em simultâneo deverá igualmente ser transferido o valor determinado pelas suas próprias contribuições. Nesse caso, o ex-participante, cessará a sua qualidade de participante deste plano de pensões e nada mais terá a receber ao seu abrigo.

4- No caso dos participantes que imediata e sucessivamente após a cessação do vínculo profissional com o associado iniciem uma relação contratual de trabalho com outro associado, o exercício do direito de portabilidade ficará suspenso (sem prejuízo da reafecção de valores entre quotas-partes neste fundo), na parte sobre a qual ainda se não tenham constituído direitos adquiridos, até que cesse o último contrato daquela relação profissional sucessiva, devendo, nesse caso, ser exercido nos 60 (sessenta) dias posteriores, relativamente à parte sobre a qual se tiverem constituído direitos adquiridos, tendo em conta a totalidade do tempo de serviço.

5- Em caso de transferência de um participante do plano de contribuição definida do fundo de pensões Celbi, para qualquer um dos associados do fundo de pensões Tejo, os valores que forem transferidos daquele fundo para a conta do participante constituída ao abrigo deste plano de pensões, nomeadamente, os valores determinados por contribuições do próprio e os valores determinados pelas contribuições do associado daquele fundo, incluindo aqueles sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, serão creditados nas contas respetivas ao abrigo deste plano e passarão a reger-se pelos termos e condições deste plano, designadamente, no que se refere ao regime de aquisição de direitos.

6- Em caso de transferência de um participante deste plano de pensões para o plano de contribuição definida do fundo de pensões Celbi, o valor acumulado nas suas contas, tanto na conta empresa, como na conta trabalhador, deverá ser

transferido para as contas correspondentes naquele fundo, passando os montantes, determinados por contribuições do associado sobre os quais não se tiverem eventualmente constituído direitos, a ficarem sujeitos ao regime de aquisição de direitos daquele fundo de pensões, em igualdade de circunstâncias e tal como se de contribuições do associado daquele fundo se tratassem.

Artigo 12.º

Condições de acesso às contas de valor acumulado

Os participantes, os ex-participantes e os beneficiários terão acesso aos montantes existentes nas contas de valor acumulado, de acordo com a legislação atual, quando ocorrer uma das seguintes situações:

Conta empresa

- 1- Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte.

Conta trabalhador

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte;
- d) Pré-reforma;
- e) Reforma antecipada;
- f) Incapacidade permanente para o trabalho, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- g) Desemprego de longa duração, tal como definido na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- h) Doença grave, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E.

Artigo 13.º

Forma de recebimento dos montantes acumulados

Conta empresa

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá adquirir, com o saldo líquido da sua conta empresa, qualquer tipo de renda vitalícia disponível no mercado segurador e enquadrável, nessa data, na legislação em vigor. A pensão mensal vitalícia será assegurada através da compra de um seguro de renda, que, nos casos de reforma por velhice ou de reforma por invalidez, respeitará os termos e condições que forem definidos pelo beneficiário de entre as alternativas existentes, designadamente no que se refere à atualização do benefício, número de prestações devidas e reversibilidade, tendo em conta o disposto no presente plano de pensões e a legislação em vigor à data do pagamento do benefício.

O beneficiário poderá também optar por receber em capital parte do montante acumulado, até ao limite permitido, nessa data, pela legislação fiscal e legal aplicável em função

do veículo de financiamento, sendo que, de acordo com a legislação aplicável ao fundo de pensões, na data de início do plano, pelo menos dois terços do montante acumulado deverão ser pagos, através da compra de um seguro de rendas, sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.

Conta trabalhador

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá receber o montante líquido acumulado desta conta, através de renda vitalícia, em capital ou de uma combinação entre ambas, nos termos da legislação em vigor nessa data.

Artigo 14.º

Beneficiários elegíveis em caso de morte do participante ou ex-participante

Conta empresa

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor líquido acumulado da conta empresa são os seguintes:

a) Pessoas que, em face das condições definidas pela Segurança Social, tenham direito a auferirem uma pensão de sobrevivência; o benefício será distribuído pelos beneficiários em função do critério utilizado para repartição do benefício correspondente atribuído pela Segurança Social;

b) Caso não existam titulares que satisfaçam as condições referidas na alínea a), o benefício será atribuído a quem o participante ou ex-participante tiver designado em vida como beneficiários do valor determinado pelas suas contribuições próprias (conta trabalhador) e de acordo com as percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados;

c) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea b), por não estarem vivos ou não terem sido designados quaisquer beneficiários, o benefício será atribuído aos herdeiros legais do participante ou ex-participante e repartido em partes iguais.

Conta trabalhador

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor acumulado da conta trabalhador são os seguintes:

a) Pessoas designadas pelo participante ou ex-participante, em vida, nas percentagens por ele definidas; caso alguma das pessoas designadas não sobreviva ao participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia acrescerá às restantes pessoas designadas, nas respetivas proporções;

b) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea a), por não terem sido designadas quaisquer pessoas ou por não terem sobrevivido ao partici-

pante ou ex-participante, o benefício será repartido entre os herdeiros legais do participante ou ex-participante nos termos legais.

Artigo 15.º

Conta reserva

1- Existirá uma conta reserva em nome do associado que será constituída pelos valores transferidos da conta empresa dos participantes na situação de cessação do contrato de trabalho, sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, nos termos do presente plano de pensões.

2- Os valores existentes na conta reserva poderão ser utilizados, de acordo com decisão para o efeito tomada pelo associado, designadamente e, de entre outras admitidas por lei, para realização das suas contribuições futuras a favor dos participantes, tanto de contribuições base, como de incentivo, previstas no presente plano.

3- Sempre que o associado pretenda utilizar a sua conta reserva deverá transmitir essa instrução à entidade gestora do fundo de pensões, a qual procederá em conformidade com as instruções recebidas.

Artigo 16.º

Absentismo

1- Se um participante estiver temporariamente ausente sem retribuição devido a baixa por doença, acidente de trabalho, licenças ou dispensas associados à proteção da parentalidade, o associado continuará a efetuar a respetiva contribuição base, calculada sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2- No caso de ausência, sem retribuição, do participante, se dever ao exercício de atividades cívicas, como tal reconhecidas pelo associado, que não se prolonguem por mais de um mês, o associado efetuará igualmente a respetiva contribuição base, calculada, igualmente, sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço e efetuará, ainda, a contribuição incentivo, desde que o participante também efetue a sua contribuição regular daquele mês.

3- Nos casos de ausência, sem retribuição, por motivos não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos respeitantes ao trabalhador, serão suspensas todas as contribuições tanto do associado, como do participante.

4- A contribuição regular do participante e a contribuição incentivo do associado não serão efetuadas a partir do momento em que for interrompida a contribuição base do associado.

5- Em qualquer situação, sempre que num determinado mês o valor do vencimento pago pelo associado ao participante seja de montante inferior ao valor da contribuição Regular do participante, esta contribuição não será realizada, bem como, não haverá lugar ao pagamento da contribuição de Incentivo do associado.

6- Em todos os casos previstos nos números anteriores, em que não se verifique a realização da contribuição regular do participante, designadamente, por ausência do mesmo ao serviço, pode o participante, no regresso ao trabalho, efetuar as contribuições correspondentes àquele período. Neste caso, o associado efetuará igualmente as correspondentes contribuições, com exceção das situações de ausência referidas no número 3 supra.

Artigo 17.º

Alterações

1- O associado pode alterar, em qualquer momento futuro, as regras do plano de pensões, sem prejuízo dos direitos adquiridos dos participantes à data da entrada em vigor da alteração.

2- O associado pode ainda cessar a todo o tempo o presente plano de pensões, incluindo as contribuições futuras que estão previstas, não podendo, contudo, prejudicar os direitos adquiridos até ao momento, relativamente às contribuições já realizadas. A cessação do plano e das contribuições do associado não poderão ser invocadas pelos participantes como perda de um direito adquirido de natureza remunerativa ou outra.

3- O associado não se responsabiliza por quaisquer alterações legais e fiscais que possam alterar o enquadramento atual deste plano de pensões. No entanto, sempre que possível, procurarão informar os participantes sobre as implicações legais e fiscais associados a este plano de pensões.

4- Todos os direitos e benefícios conferidos por este plano de pensões são pessoais e intransmissíveis entre vivos.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 202 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 15 de fevereiro de 2019.

Pela CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, na qualidade de representante.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Luís Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério Pinto, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de março de 2019, a fl. 84 do livro n.º 12, com o n.º 51/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão salarial e texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2016, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 193 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área geográfica

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1- O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na lei.

2- A grelha salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e probidade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

d) Executar com zelo e diligência as funções que lhe forem confiadas no âmbito do objeto do seu contrato de trabalho;

e) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros;

f) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

h) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE;

i) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

j) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

k) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

l) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;

m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído, quando desse abandono resultar prejuízo para a empresa;

o) Comunicar aos recursos humanos no prazo de 15 dias, por escrito, todas as alterações aos seus dados pessoais relevantes para a relação de trabalho (residência, estado civil, alterações que tenham implicações no enquadramento fiscal, etc.), através do preenchimento das declarações em vigor.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;

f) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais;

g) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

j) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

k) Manter atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo dos trabalhadores com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

l) Prestar aos sindicatos outorgantes, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

l) Facilitar a consulta ao trabalhador do seu processo individual, sempre que este o solicite;

n) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;

o) Responder, por escrito, no prazo de 30 dias a qualquer reclamação formal do trabalhador ou dos delegados indicais.

Cláusula 6.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, ou mudá-lo para categoria de nível inferior, salvo nos casos previstos no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 7.^a (Transferência para outro local de trabalho);

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;

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

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

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

j) Adotar conduta intencional para, por forma direta ou indireta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa para a sua rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, se houver prejuízo sério, tendo direito à indemnização prevista na lei.

3- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5- Os membros da comissão de trabalhadores, os delegados sindicais e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

6- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

7- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, se possível, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

8- No caso da transferência definitiva e durante um período até 60 dias, a empresa concederá ao trabalhador o tempo necessário para regularizar a sua situação habitacional, sem perda de remuneração até 4 dias úteis, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresa

Cláusula 8.^a

Direito à atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2- Entende-se por comissão sindical a organização dos de-

legados do mesmo sindicato na empresa.

3- Entende-se por comissão intersindical a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

4- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

5- A empresa porá à disposição das comissões sindicais, desde que aquelas o requeiram e a título permanente, instalações apropriadas ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua atividade e telefone com acesso ao exterior.

6- Aos dirigentes sindicais não pertencentes à empresa é facultado o acesso às instalações da empresa, para as reuniões de trabalhadores regularmente convocadas, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas, e ficando sujeitos ao procedimento operacional de segurança do perímetro, acessos e circulação em vigor e às normas do visitante.

7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 9.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos na cláusula 11.^a é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

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

representando o «n» o número de trabalhadores da empresa.

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

Cláusula 10.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, da comissão intersindical, ou de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de

serviço efetivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, nos termos legais.

3- Não estão sujeitos a controlo de ponto as saídas dos trabalhadores dos locais de trabalho para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical até ao limite do crédito de horas previsto no AE.

4- As reuniões previstas no número 2 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou quem a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias. Quando devido à urgência não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência, deve ser dado conhecimento à empresa com a antecedência possível.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

7- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como as respetivas comissões sindicais poderão reunir com a direção ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o julgar conveniente, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1- Cada um dos delegados sindicais previstos no número 1 da cláusula 9.^a dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas mensais.

2- Para o exercício da sua função, os dirigentes das associações sindicais outorgantes beneficiam do crédito horas correspondentes a cinco dias de trabalho por mês.

3- Os créditos de horas atribuídos nos números 1 e 2 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo. A empresa dará tratamento idêntico ao tempo necessário para as reuniões com a direção ou negociação do AE.

4- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam utilizar o seu crédito de horas, deverão avisar, por escrito, a sua chefia, com a antecedência mínima de 48 horas, salvo caso de força maior.

6- No caso dos dirigentes, o sindicato interessado deverá comunicar, por escrito, à empresa, com 48 horas de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade manifesta, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

7- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções para além do crédito de horas previstas neste AE contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

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

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

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 13.^a

Adesão individual ao contrato

Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes que pretendam que passe a ser-lhes aplicável o presente AE, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de quinze dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data em que produz efeitos;

b) Após os quinze dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

Cláusula 14.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode, para os seus membros, resultar nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1- As atribuições da comissão de trabalhadores são definidas na lei, devendo a empresa fornecer as informações de gestão e outras adequadas ao exercício das referidas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores reúne com a direção uma vez por mês, ou em qualquer outra altura, para tratar de assuntos urgentes, sendo lavradas as respetivas atas e assinadas pelos presentes.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

1- É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2- A empresa não pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

3- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição, do tempo de greve.

4- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

5- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Preâmbulo

No pressuposto de que a LUSOSIDER adotará uma política de modernização em função da rápida difusão das técnicas e dos conhecimentos, face aos quais os meios de produção se tornam quase idênticos e em que as empresas, em concorrência permanente, trabalham para os mesmos clientes, o desempenho e sucesso da LUSOSIDER passará cada vez mais pela competência dos seus trabalhadores, pelo domínio que tiverem das suas profissões e pelo sentido permanente de responsabilidade pela atividade global da empresa, nomeadamente a garantia da qualidade dos seus produtos e serviços.

O desenvolvimento da competência profissional dos trabalhadores, permitindo-lhes o desempenho de funções cada vez mais qualificadas é também uma condição fundamental da competitividade e do progresso da empresa.

Neste contexto, a consideração de novos aspetos da atividade profissional, a adoção duma lógica de competência e a interação permanente entre uma formação qualificante e uma organização valorizante, constituirão pilares da definição duma nova política de classificação e carreiras profissionais da empresa e de consequentes critérios remuneratórios, a analisar pelas partes outorgantes sempre que necessário.

Cláusula 17.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

a) Idade mínima não inferior a 18 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2- Os postos de trabalho a preencher na empresa devem fazer-se prioritariamente por recrutamento interno entre os trabalhadores com maior antiguidade que reúnam as competências necessárias, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses experimentais, durante o qual qualquer das partes pode tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a atividade profissional a que se destina.

4- Na altura da admissão, a empresa prestará ao trabalhador informações relativas ao conteúdo deste instrumento de

regulamentação coletiva de trabalho e dará ao trabalhador um documento onde conste, nomeadamente, a data de início do contrato, categoria profissional, local de trabalho, período normal de trabalho diário e semanal, valor da remuneração mensal e a duração das férias.

Cláusula 18.^a

Contrato de trabalho a termo resolutivo

A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo só poderá ser realizada desde que se justifique e nos termos do disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

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

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

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 20.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

- a) Atividade - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas;
- b) Profissão ou categoria profissional - Define a atividade ou conjunto de funções correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características que o trabalhador desempenha na empresa, nos termos do anexo I deste AE;
- c) Posto de trabalho - Conjunto de funções executadas por um trabalhador;
- d) Carreira profissional - É a evolução e percurso dentro da sua profissão ou categoria profissional bem como noutras profissões hierárquica ou tecnicamente familiares.

Cláusula 21.^a

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador da empresa será classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste AE, de acordo com as funções predominantemente exercidas.

2- As categorias profissionais são distribuídas em níveis, conforme estrutura em anexo II, tendo por base as exigências

das funções desempenhadas, nomeadamente, os conhecimentos teóricos e práticos necessários, o grau de autonomia das decisões e as responsabilidades funcionais.

3- O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada, nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumido.

4- A pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, pode esta conceder para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efetiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão, carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

5- O enquadramento dos trabalhadores dentro da grelha salarial de cada nível tem em conta, nomeadamente, o desempenho, a experiência e o grau de adaptação individual ao nível de competências definido.

Cláusula 22.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Quando o interesse da empresa o exija, o trabalhador pode ser temporariamente encarregado de desempenhar funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3- O disposto no número 2 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a ele adstritos, nos casos de paragem total ou parcial da respetiva instalação.

Cláusula 23.^a

Carreira profissional

1- Constitui carreira profissional a evolução do trabalhador na estrutura profissional e grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para o nível superior.

Promoção - Consiste na evolução para nível superior da estrutura profissional. Implica preenchimento definitivo de posto de trabalho enquadrado no nível superior.

Progressão - Consiste na evolução dentro da grelha salarial do nível da estrutura profissional.

2- As carreiras profissionais desenvolvem-se de acordo com uma lógica de competência que:

- a) Conduz
 - A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas.
 - A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências.
 - A retirar as consequências devidas, no que se refere à classificação, remuneração e carreira profissional.

b) Implica

– Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional.

– Que a empresa adapte a sua organização com esse objetivo.

c) Impõe

Que a empresa implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

– Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais.

– Garantir um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências.

– Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

3- As promoções e progressões inserem-se no procedimento sobre carreiras profissionais definido pela empresa. As promoções e progressões profissionais dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais relativamente superiores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários. Por período normal de trabalho entende-se o tempo de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos, podendo ainda ser introduzido o regime de horários concentrados e de adaptabilidade.

3- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixas.

4- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

5- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

6- Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efetivo.

7- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se nas situações e nos termos previstos na lei, podendo ainda ser aplicável aos trabalhadores cujas funções implicam a prestação regular de serviço antes e/ou após o seu horário normal de trabalho.

8- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 88.^a (Subsídio por IHT).

Cláusula 26.^a

Período semanal de trabalho

1- É de 39 horas e 30 minutos o período normal de trabalho semanal na empresa.

2- O período normal de trabalho semanal define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho.

Cláusula 27.^a

Adaptabilidade

1- Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais são definidas em termos médios, ajustadas aos objetivos de exploração fabril, podendo o limite diário ser aumentado até duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior ao período normal de trabalho semanal, o horário de trabalho poderá ser reduzido, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- Nos casos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula, a duração média do trabalho será apurada por referência a um período de quatro meses.

4- Se, por motivos atendíveis de exploração fabril, não for possível o gozo de tempo compensatório para se obter a duração média semanal até ao final do período de referência, a empresa pagará esse crédito com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 28.^a

Banco de horas

No banco de horas instituído na empresa a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir as 60 horas semanais, tendo o

acréscimo por limite 100 horas por ano.

2- Por necessidade imperiosa da atividade da empresa, o limite referido no número anterior pode ser aumentado até ao limite legal permitido.

3- No caso do acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador tem nesse período o direito a quinze minutos de descanso, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

4- A utilização do banco de horas pode ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência.

7- A redução do tempo de trabalho prevista no número anterior é utilizada também para eventuais «pontes» ou outro tipo de situações similares.

8- O banco de horas pode ser utilizado pelo trabalhador, devendo este solicitá-lo com a antecedência mínima de 8 dias nos seguintes termos:

a) Caso esta solicitação seja negada compete à empresa a respetiva justificação;

b) Caso o trabalhador solicite a utilização do banco de horas em prazo inferior a 8 dias, a mesma carece de autorização prévia de empresa;

c) Acima de 48 horas de ausência, todos os casos são excecionais e terão de ser autorizados pelo respetivo diretor.

9- As coberturas das ausências no âmbito do banco de horas só podem ser feitas com a prestação de trabalho em banco de horas, independentemente do tempo dessas ausências.

10- No final de cada ano civil deve estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

11- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

12- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor da retribuição adequada fixada neste AE para o trabalho suplementar.

13- Trimestralmente, a empresa fornecerá ao trabalhador a conta corrente do respetivo banco de horas.

14- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas, assim como o trabalho justificado por situações extraordinárias, tais como absentismo justificado nos termos da lei e sem aviso prévio.

15- O trabalho prestado em banco de horas em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao

trabalhador o direito a uma majoração de 100 % por cada hora trabalhada, acrescida de uma majoração de 25 % no caso das horas prestadas no período noturno.

16- O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito a subsídio de alimentação.

17- Para os trabalhadores que praticam horário normal ou flexível, as horas realizadas só serão creditadas no seu saldo de banco horas, após validação e autorização do respetivo chefe de departamento e/ou diretor.

Cláusula 29.^a

Horários concentrados

1- Por iniciativa da empresa e sem oposição da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 39 horas e 30 minutos aferida por referência a períodos de doze meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

Cláusula 30.^a

Intervalo de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, para que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- No regime de turnos, o intervalo de descanso pode ter uma duração inferior a uma hora, não podendo a prestação de trabalho exceder seis horas consecutivas.

3- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, pode não haver lugar a intervalo de descanso.

Cláusula 31.^a

Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração e alteração dos horários de trabalho, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

3- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de onze horas.

Cláusula 32.^a

Controlo de presenças

1- É obrigatório, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos

períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deve ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por intermédio do relógio de ponto.

3- Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo à entrada ou saída, não será feito desconto na sua remuneração, desde que comprove, devidamente, a sua presença no trabalho às horas normais nas 48 horas úteis seguintes, salvo caso de força maior.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho.

3- O trabalho suplementar também pode ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4- O trabalho suplementar previsto no número 2 do presente artigo fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de 200 horas, no caso de trabalho em regime de tempo completo.

5- Para além de outros casos previstos na lei, não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda 2 horas diárias.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

2- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com exceção daqueles que já o venham prestando.

5- Os horários de turnos a praticar na empresa correspondem aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e domingo com o domingo e segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos, um dos quais será parcialmente noturno e em que um dos dias de folga é sempre ao domingo.

6- Os trabalhadores só podem ser mudados temporariamente de horário após o dia de descanso semanal, salvo nos

casos de substituição por ausência, em que tal não seja possível.

7- Nos casos referidos na última parte do número anterior, mudança de horário sem folga, os trabalhadores terão direito a um acréscimo de 25 % sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do horário até à próxima folga. Terão ainda direito a um número de folgas não gozadas proporcional às que teriam no ciclo horário a que estavam adstritos antes da mudança.

8- A substituição de trabalhador ausente deve obedecer aos seguintes pressupostos:

a) Utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis;

b) Recurso eventual a trabalho suplementar, em que o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer.

9- Com o conhecimento e assentimento prévios da empresa, podem ser permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos e acarretar encargos suplementares para a empresa.

10- O trabalhador não pode ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de onze horas. Se este período não puder ser totalmente garantido será dado o correspondente descanso compensatório ou as horas de intervalo não cumpridas serão remuneradas com um acréscimo de 100 %. O disposto no presente número não será aplicável caso a impossibilidade de verificação do intervalo mínimo decorra das trocas de turno referidas no ponto 9 da presente cláusula.

11- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para o horário de turnos, só o pode fazer após ter sido gozado o descanso semanal e sem que seja afetado o número de horas desse descanso.

12- A empresa deve, dentro das suas possibilidades organizacionais, transferir para horário normal os trabalhadores com limitações físicas resultantes de acidentes de trabalho, doença profissional ou doença natural, que os impeçam, de forma comprovada pelos serviços médicos, de trabalhar em regime de turnos.

13- A empresa terá em atenção a possibilidade de reconversão para funções indispensáveis de horário normal, os trabalhadores em regime de turnos que tenham competência para o seu desempenho, sendo prioritárias as situações dos trabalhadores com 50 ou mais anos e uma antiguidade em regime de turnos superior a 15 anos.

Cláusula 35.^a

Regime de turnos - Conceitos gerais

Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - O número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - O conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - O dia ou dias que, no

respetivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que se conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 00 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - O período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia útil - O dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho.

Cláusula 36.^a

Trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou, ainda, curso de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses.

2- Os direitos do trabalhador-estudante são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, quando mais favoráveis, mas não são cumulativos.

3- A LUSOSIDER deve, sempre que possível, ajustar o horário de trabalho de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino, devendo para os devidos efeitos o trabalhador comunicar no início do ano letivo o respetivo calendário escolar, por forma a ser ajustado o horário de trabalho.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado em harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efetiva de trabalho, de acordo com a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

5- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se 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 são tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo;

e) Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de ECTS, o trabalhador-estudante pode, em alternativa

ao disposto nas alíneas anteriores, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados, comunicando à empresa essa opção nos termos no número 9 desta cláusula.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas mais de 10 faltas, independentemente do número de disciplinas frequentadas.

7- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando qualquer deles coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

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

11- No âmbito do programa «Ajuda a Crescer» a LUSOSIDER pode participar nos custos de formação nos seguintes termos:

a) Para cursos até ao terceiro ciclo do ensino secundário com 100 % do valor total das propinas;

b) Para cursos superiores com 50 % do valor total das propinas;

c) Os custos máximos a suportar pela LUSOSIDER com este programa são estabelecidos anualmente pela administração, podendo algumas candidaturas não serem aprovadas por ter sido atingido o limite anual definido.

Cláusula 37.^a

Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer às situações imprevisíveis e de avarias, em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3- Durante os períodos de prevenção, o trabalhador obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios

de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4- Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio de 8,1 % do salário médio geral da empresa por cada período de prevenção e a despesas de deslocação se a elas houver lugar. Quando não complete o período referido, por facto imputável ao trabalhador, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

5- Quando, por razões atendíveis, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só pode recusar se a concessão da dispensa implicar prejuízos graves para a laboração.

6- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 00 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

7- Quando dois trabalhadores pretendam trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

8- O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho onze horas depois de terminada a sua última intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

CAPÍTULO VI

Parentalidade

Cláusula 38.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes

ou após a licença parental se tal ocorrer entre maio e outubro ou, por acordo com a empresa, fora deste período.

Cláusula 40.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 41.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 42.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 45.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 43 horas.

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

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

5- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo por escrito à empresa com a antecedência de 30 dias, a qual só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Cláusula 43.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em

caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 44.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 45.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 46.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção a tomar.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 47.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 48.^a

Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 o trabalhador deve informar a empresa com a antecedência de 5 dias.

Cláusula 49.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 50.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na lei no caso de o trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.^a

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível, os dias de descanso semanal são o sábado (dia de descanso semanal complementar) e o domingo (dia de descanso semanal obrigatório).

2- Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

Cláusula 52.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios, são considerados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal do Seixal.

3- O dia 24 de dezembro é considerado tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-

trato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Os trabalhadores com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

7- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respetivo subsídio.

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

Cláusula 54.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 25 dias úteis em cada ano civil.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos dias feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Em regime de turnos, os dias úteis de férias são os que por escala lhes competirem (dias trabalháveis), não se contando para este efeito os feriados e as folgas do horário de trabalho.

4- De acordo com as necessidades de programação, a empresa pode suspender a laboração das instalações fabris, total ou parcialmente, nos termos da lei.

Cláusula 55.^a

Interrupção das 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 empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode 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 empresa, na falta de acordo, a nova marca-

ção do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 56.^a (Marcação das férias).

Cláusula 56.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, só podendo, neste caso, marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de abril de cada ano, o plano de férias anual e a mantê-lo afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da empresa, deve ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

Cláusula 57.^a

Exercício de outra atividade durante férias

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

Cláusula 58.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser obrigatoriamente gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 59.^a

Doença no período de férias

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

2- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença, e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 pode ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4- Aplicam-se os números anteriores, com as adaptações decorrentes da lei e do AE, nas situações de licença parental ou licença por adoção.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 61.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses completos de serviço efetivo, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

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 62.^a

Faltas - Noção

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

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador pode optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 63.^a

Faltas por atraso

1- Os atrasos devem ser sempre justificados em retificação de ponto, perante o superior hierárquico.

2- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada, podendo ou não ser remunerada.

3- Se o atraso injustificado não for superior a trinta minutos, o trabalhador pode iniciar o trabalho, sendo o tempo de falta injustificada somado, para efeito de determinação de dias de faltas injustificadas.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para presta-

ção de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos ou sessenta minutos, a empresa pode recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 64.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
 - c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste AE;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- Consideram-se autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:
 - a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
 - b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
 - c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
 - d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;
 - e) As dadas devido a prisão preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial.
- 4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 65.^a

Comunicação sobre as faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas por escrito à empresa, em retificação de ponto, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A empresa pode sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, sob pena de a considerar injustificada.
- 5- A apresentação de falsas declarações relativas à justificação de faltas é considerada infração disciplinar grave e pode determinar despedimento com justa causa.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As faltas dadas ao abrigo da alínea k) do número 2 da cláusula 64.^a (Tipos de faltas), até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 68.^a (Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado);
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, com menção expressa de desconto na retribuição.
- 3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 64.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da cláusula 64.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na

antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

Cláusula 68.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria da Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na empresa.

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

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE e da legislação sobre a Segurança Social.

5- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

A empresa exerce o poder disciplinar, através da direção e/ou hierarquias, com base no seu regulamento interno.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

As infrações disciplinares praticadas pelos trabalhadores são punidas, conforme a gravidade da falta e o grau de culpabilidade do infrator, com as seguintes sanções:

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

Cláusula 71.^a

Procedimento e prescrição

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

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Princípio geral

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

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

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

Cláusula 74.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 75.^a

Certificado de trabalho

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 76.^a

Retribuição - Noção

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Entende-se por remuneração mínima mensal a constante da grelha salarial em anexo e ou a auferida por cada trabalhador.

3- Salvo nos casos expressamente previstos no presente AE, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias será constituída pela remuneração base mensal correspondente à remuneração mínima mensal acrescida do prémio de antiguidade e do subsídio de turno.

4- Para os efeitos previstos no presente AE, entende-se por salário médio geral da empresa o quociente resultante da divisão entre as somas das remunerações mínimas mensais auferidas por cada trabalhador, no mês de janeiro, e o número global dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 77.^a

Tempo e forma de pagamento

A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia útil do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

Cláusula 78.^a

Documento de pagamento

No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a sua identificação e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 79.^a

Retribuição horária

A retribuição horária será calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição/hora} = \frac{R \times 12}{\text{PNTS} \times 52}$$

R - Retribuição definida no número 3 cláusula 76.^a

PNTS - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 80.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com a aplicação dos seguintes acréscimos ao valor da retribuição/hora:

a) Dia útil diurno - 75 %

b) Dia de descanso semanal e feriado em regime diurno - 100 %

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

4- Se, por motivos atendíveis, não for possível o gozo dos descansos compensatórios devidos a trabalho suplementar, são os mesmos, por acordo com o trabalhador, substituídos por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 81.^a

Trabalho normal prestado em dia feriado

Sempre que, no desenvolvimento normal da escala do horário de trabalho, o trabalhador com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, tem direito a um

descanso compensatório de igual duração ou à remuneração com acréscimo de 150 % pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 82.^a

Subsídio de turno

1- O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 179,26 €;
- b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 115,51 €;
- c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 92,41 €;
- d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 80,84 €.

2- Os valores previstos no número 1 são atualizados de acordo com o aumento geral anual da grelha salarial.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só será devido enquanto esta situação se mantiver, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passa a receber, como complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:

- a) Em caso de deslocação temporária para horário normal, por decisão da empresa;
- b) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;
- c) No caso de o trabalhador ter 15 ou mais anos de turnos.

5- O disposto no número anterior aplica-se, ainda, quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponda subsídio inferior ao que auferia, sendo nesse caso o valor do complemento, o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

Cláusula 83.^a

Remuneração nos períodos de descanso diários

Se um trabalhador, a solicitação expressa da empresa, prestar trabalho no seu período de descanso, será remunerado com os montantes previstos na alínea a) do número 1 da cláusula 80.^a (Remuneração do trabalho suplementar).

Cláusula 84.^a

Remuneração no período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- O montante do subsídio de férias compreende a remuneração base mensal acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

3- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de maio. Caso o gozo de férias ocorra antes de junho, com um período mínimo de 10 dias, a empresa pagará o respetivo subsídio antes do início das férias, se o trabalhador assim o preferir.

4- Se o gozo de férias for posterior ao mês de maio e, entretanto, ocorrer aumento da remuneração base mensal, o

trabalhador adquire o direito a essa diferença também no respetivo subsídio de férias.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber no mês de novembro um subsídio de Natal, equivalente à remuneração base mensal, acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

2- No ano da admissão, suspensão por impedimento prolongado ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado.

3- O trabalhador deve informar a empresa, até 10 de janeiro de cada ano civil, se pretende que lhe seja aplicado o regime de duodécimos, tanto no subsídio de Natal como no subsídio de férias, sob pena de estes subsídios lhe serem pagos por inteiro nas datas previstas nos números anteriores.

Cláusula 86.^a

Prémio de antiguidade

1- Todos os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa até 31 de dezembro de 2005 e que recebessem, nessa mesma data, prémio de antiguidade, continuarão a receber o mesmo.

2- O valor efetivamente auferido por cada trabalhador nos termos previstos no número anterior será processado em rubrica separada no respetivo recibo.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho noturno

O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente ao pago por trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 88.^a

Subsídio por IHT

1- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência à modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, é de 25 % da retribuição base mensal.

2- Esta cláusula entra em vigor em simultâneo com o novo regime de carreiras profissionais que está em negociação.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios e regalias

Cláusula 89.^a

Prémio de assiduidade

A instituição de um prémio de assiduidade tem por objetivo reforçar as contrapartidas que cada trabalhador já recebe pela sua prestação de trabalho e definidas no presente AE, premiando aqueles trabalhadores que demonstram maior dis-

ponibilidade para contribuir para os objetivos da empresa, no caso concreto, através de uma taxa de comparência no trabalho mais elevada que outros.

1- Nestes termos, além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores tem direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o primeiro no último dia de cada mês e o segundo no dia 31 de dezembro.

2- O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês, recebe um prémio correspondente a 6 % da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês;

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês menos os tempos abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês:

Tempo de não comparência	%
Até 2 horas	3,5
“ 4 “	2,8
“ 6 “	1,0
“ 8 “	0,4

3- O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil, recebe um prémio correspondente a 52 % da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita;

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita:

Dias de não comparência	%
0	52 %
1	48 %
2	44 %
3	39 %
4	34 %
5	28 %
6	22 %
7	15 %
8	11 %

4- O prémio referido no número 2 desta cláusula será pago com a retribuição do mês seguinte a que respeita e o referido no número 3 será pago com a retribuição do mês de janeiro seguinte.

5- Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante

o período normal de trabalho diário, com exceção dos casos abaixo referidos:

- a) Período de férias;
- b) Descanso compensatório devido por prestação de trabalho suplementar e folgas de compensação de horário;
- c) Falta por acidente de trabalho;
- d) Falta justificada por motivo de doação de sangue não compensada monetariamente;
- e) Falta justificada por motivo de luto de familiares, até 5 dias;
- f) Falta justificada por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;
- g) Exercício da atividade sindical ou da comissão de trabalhadores dentro dos limites dos créditos de horas definidos no AE;
- h) Falta justificada por cumprimento de obrigações legais por motivos não imputáveis ao trabalhador e cuja remuneração não possa ser compensada por terceiros;
- i) Falta por licença de parentalidade inicial ou exclusiva do pai ou de adoção;
- j) Falta dada por trabalhador estudante no âmbito do respetivo regime.

6- Para efeitos de atribuição dos prémios mensal ou anual, as ausências a parte do período normal de trabalho diário contam-se nos termos da lei.

7- Não adquirem direito ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8- No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

Cláusula 90.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela Segurança Social, a empresa abonará aos trabalhadores a remuneração base mensal líquida, com as atualizações em função do aumento da grelha salarial, devendo a Segurança Social endossar à empresa o subsídio de doença respetivo, mediante o acordo dos trabalhadores.

2- A situação de doença será participada à empresa no primeiro dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis acompanhada da justificação da impossibilidade, devendo o trabalhador indicar a morada onde se encontra.

3- Quando o trabalhador não se socorrer dos serviços médicos do Serviço Nacional de Saúde, podendo fazê-lo, a empresa não processará o abono referido em 1.

4- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, para efeitos de confirmação da situação de doença, recorrer à junta médica prevista na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do número 1.

Cláusula 91.^a

Remuneração em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará a remuneração base mensal líquida que o trabalhador auferia antes da suspensão da atividade, devendo a seguradora endossar à empresa o subsídio respetivo, mediante o acordo do trabalhador.

2- As remunerações relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária absoluta serão atualizadas em conformidade com a evolução da remuneração da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

3- Após a cessação da incapacidade referida no número 1, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões, aplicando-se o seguinte:

a) Se o trabalhador afetado de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão vier a desempenhar, de forma integral, a sua profissão ou outras tarefas a que corresponda maior retribuição, a empresa pagar-lhe-á, por inteiro, a retribuição correspondente a essas tarefas, sem prejuízo de receber a indemnização a que legalmente tenha direito;

b) No entanto se, enquanto durar a incapacidade, lhe vierem a ser cometidas tarefas a que corresponda retribuição inferior àquela que vinha vencendo, será essa retribuição inferior aquela a que terá direito, sem prejuízo de o trabalhador vir a receber quantitativo global mensal líquido, incluindo o subsídio da companhia seguradora, igual à remuneração base mensal líquida que vencia antes da situação de incapacidade;

c) Se o trabalhador, durante a situação de incapacidade temporária, desempenhar tarefas no mesmo posto ou noutro, sem que no entanto as desempenhe de forma integral, será a sua retribuição reduzida na proporção da incapacidade, sem prejuízo do disposto na última parte da alínea anterior.

4- Sem prejuízo do direito da empresa ao reembolso do montante que tiver adiantado aos trabalhadores, correspondente às pensões, tal como se estabelece nesta cláusula, as demais pensões e indemnizações legais são pertença do trabalhador.

Cláusula 92.^a

Recolocações e reconversões

A empresa, sempre que lhe seja possível, assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída, nomeadamente por doença ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 10,37 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.

2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (62,58 €), a empresa comparticipará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho nor-

mal diário efetivo (ou parte do dia).

3- Quando o trabalhador se deslocar ao serviço da empresa, em viatura própria, o valor a pagar por quilómetro percorrido é de 0,36 €.

4- Quando em serviço efetivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 103,03 €.

Cláusula 94.^a

Remuneração variável

Com o objetivo de procurar ajustar a situação económica e financeira da empresa às condições remuneratórias globais dos seus colaboradores, a empresa dispõe de um sistema de remunerações variáveis que permite a participação de cada um, em função dos seus próprios esforços, nos progressos da produtividade e dos resultados da empresa.

Cláusula 94.^a-A

Prémio de coordenação

1- O trabalhador que, por indicação expressa da empresa, exercer as funções de «coordenação», tem direito a receber um prémio mensal de 50 € (cinquenta euros).

2- Sempre que o trabalhador, por qualquer motivo, deixe de exercer as funções de «coordenação», cessa de imediato o direito ao correspondente prémio.

CAPÍTULO XII

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

Cláusula 96.^a

Obrigações gerais da empresa

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua atividade e em todos os aspetos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo à empresa fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

Cláusula 97.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste acordo de empresa, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, tomando conhecimento das informações prestadas pela empresa e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e

saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

4- As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 98.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da formação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- A empresa, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como o acesso a estudos académicos relevantes sobre estas matérias.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar de registo em livro próprio e/ou suporte informático organizado pela empresa.

6- A empresa deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

Cláusula 99.^a

Primeiros socorros e perigo eminente

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Cláusula 100.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 101.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, que não pode exceder os 3 elementos, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

2- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas e trinta minutos por mês.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

6- As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 102.^a

Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho que ocupa e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pela empresa formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

3- A formação prevista no número anterior não deve ser inferior a 40 horas anuais, aferidas em termos médios em períodos de três anos.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que dela não possa resultar prejuízo profissional para o trabalhador.

Cláusula 103.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir com a direção da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

3- Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Cláusula 104.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

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

4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são

registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Autoridade para as Condições do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 105.^a

Consumo abusivo de álcool ou estupefacientes

1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e estupefacientes em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, a empresa pode criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de estupefacientes pelos trabalhadores.

4- O controlo, que terá de efetuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio ou por indícios graves de comportamento, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

6- A prevenção e controlo da alcoolemia e de estupefacientes consta de regulamento interno da empresa.

Cláusula 106.^a

Prevenção do tabagismo

1- No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações industriais da empresa, com exceção de área ou áreas a céu aberto que não contenham matérias inflamáveis.

3- A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver ações de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo ativo e passivo.

CAPÍTULO XIII

Outras disposições

Cláusula 107.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes da empresa e 3 representantes dos sindicatos

outorgantes do AE, com vista a deliberar sobre dúvidas de interpretação ou integrar lacunas do AE.

2- No prazo de trinta dias após a publicação do AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

3- A comissão reunirá em tempo útil (prazo de 8 dias úteis) a solicitação de qualquer das partes e só pode deliberar, desde que esteja presente metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

Cláusula 108.^a

Disposição transitória

As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente AE é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

ANEXO I

Estrutura profissional

Categorias profissionais
<p>Técnico superior:</p> <p>Possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela empresa, na área da sua especialidade, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de ações de investigação, análise, organização e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos e garantindo a realização dos objetivos fixados.</p>
<p>Técnico especialista:</p> <p>É o trabalhador com formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos e específicos duma determinada área de atividade que, na área da sua especialidade, assume funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afetos, baseado em orientações/planos de ações, sendo controlado pelos resultados. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objetivos fixados.</p>
<p>Técnico:</p> <p>É o trabalhador que desempenha atividades de nível mais exigente dentro da sua área de especialização, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos técnicos e práticos aprofundados e/ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, respondendo por objetivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos; pela análise e exploração de conjuntos de dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objetivos fixados. Pode ser designado pela sua área de atividade predominante: administrativo, manutenção, produção, laboratório, logística e qualidade.</p>
<p>Profissional de produção:</p> <p>É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades na área de produção, nomeadamente, na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.</p>

Profissional de manutenção: É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente, de preparação, inspeção, conservação, reparação recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem
Profissional de serviços de apoio: É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades de apoio, nomeadamente nas áreas da qualidade, logística e armazéns; ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa (RH, finanças, aprovisionamentos, comercial, informática, qualidade) Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.
Trabalhador especializado: É o trabalhador que executa um conjunto de tarefas definidas e rotinadas, não requerendo conhecimentos técnicos específicos.

Trabalhador especializado	1	622,00 €	630,00 €	691,22 €	764,87 €
---------------------------	---	----------	----------	----------	----------

Paio Pires, 15 de janeiro de 2019.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Pedro Gutemberg Quariguasi Netto, na qualidade de procurador.

Orlando dos Santos Ribeiro, na qualidade de procurador.

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

Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 13 de março de 2019, a fl. 84 do livro n.º 12, com o n.º 50/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

ANEXO II

Grelha salarial

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Grelha salarial/Carreiras profissionais		
Técnico superior	5	1 031,17 €	1 201,14 €	1 960,34 €	2 719,56 €
Técnico especialista	4	1 031,16 €	1 070,84 €	1 597,75 €	2 124,65 €
Técnico	3	847,60 €	866,87 €	1 093,50 €	1 320,13 €
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	722,95 €	730,87 €	900,86 €	1 070,83 €

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Automóvel - STASA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de fevereiro de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Isabel Maria Sequeira Caria.
João Francisco Cruz da Silva.
João Pedro Cruz Pama Reis.
José Manuel Faustino Correia Suzana.
Luciano José dos Anjos Camacho da Silva.
Paulo Sérgio Meireles Silva.
Susana Maria Ramos da Cruz.

Suplentes:

João Paulo Martins Araújo.
João Paulo Rosa Lúcio.
Jorge Miguel Neto Machado Fonte Santa.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20, 21 e 22 de fevereiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Isabel Cristina Lopes Tavares, cartão de cidadão n.º 09495084.
Isabel Maria Leite Pereira da Silva, cartão de cidadão n.º 11096179.
Maria da Conceição Pais Sousa, cartão de cidadão n.º 07295445.
Maria de Fátima Ferreira da Silva, cartão de cidadão n.º 11842934.
Maria Fernanda Ferreira de Pinho Ferreira, cartão de cidadão n.º 08035704.
Maria de La Salette Brito Oliveira Cruz, cartão de cidadão n.º 07330956.
Maria Rosaria Soares de Oliveira, cartão de cidadão n.º 09742775.

Óscar Manuel Gomes da Costa, cartão de cidadão n.º 09742775.

Palmira Cristina Ferreira de Carvalho, cartão de cidadão n.º 10704257.

Serafim Andrade Pereira, cartão de cidadão n.º 11176195.

Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes - SNATTI - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 14 de novembro de 2018 para o mandato de três anos.

Secretário-geral - Paulo de Jesus de Oliveira Cosme.

Membros efectivos:

Secretário de direcção - Diana Isabel Gonçalves Villares de Oliveira.

Tesoureiro - Susana Alexandra Sequeiro dos Santos.

Vogais:

Isabel Maria Correia da Silva.

Carlos Jorge Fiuza Marques.

Membros suplentes:

Catarina Alexandra Rodrigues Freire.

Paula Manuppella.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 12,13,14, e 15 de fevereiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Abílio Manuel Martins Duro, cartão de cidadão n.º 12104728.

Alberto Lopes de Andrade, cartão de cidadão n.º 6019574.

Alberto Luís Laranjeira Marques, cartão de cidadão n.º 10947358.

Ana Cristina Santos Simões, sócia n.º 44528, cartão de cidadão N.º 6972834.

Ana Lisa da Silva Glória, cartão de cidadão n.º 08536075.

Ana Regina Antunes da Silva, cartão de cidadão n.º 08493469.

Anabela Neuza Matos Borges Marques, cartão de cidadão n.º 09592794.

André Filipe da Silva Costa, cartão de cidadão.

Angélica Maria Pinho de Castro, cartão de cidadão n.º 11879615.

António Augusto Lopes de Almeida, cartão de cidadão n.º 09099897.

António César Santos Moreira, cartão de cidadão n.º 10642847.

António Ferreira Pacheco, cartão de cidadão n.º 9633259.

António José Augusto Marques Dias, cartão de cidadão n.º 11364039.

António Paulo Amaral Ferreira, cartão de cidadão n.º 10061509.

Bruno Rafael Pereira Correia, cartão de cidadão n.º 12611380.

Carlos Jorge da Silva Veloso, cartão de cidadão n.º 12724206.

Carlos Manuel Marques dos Santos Oliveira, cartão de cidadão n.º 4484412.

Catarina Almeida Rosa, cartão de cidadão n.º 14914626.

Cristina Maria Oliveira de Pinho, cartão de cidadão n.º 12324895.

Eufémia Catarina Sousa Santos, cartão de cidadão n.º 11942360.

Fátima da Conceição Pereira Cascais, cartão de cidadão n.º 08578619.

Fernando Miguel Cravo Dias, cartão de cidadão n.º 11757972.

Francisco Manuel Alves Oliveira, cartão de cidadão n.º 07315778.

Germano Domingos Pereira Sousa Dias, cartão de cidadão n.º 06973271.

Hugo Filipe dos Santos Moreira, cartão de cidadão n.º 11612851.

Isabel Cristina da Cruz Mota de Oliveira, cartão de cidadão n.º 07669175.

João Manuel Pereira de Almeida, cartão de cidadão n.º 10802372.

João Miguel Marques da Cruz, cartão de cidadão n.º 10642012.

João Pedro Serrano Ribeiro, cartão de cidadão n.º 12786208.

Jorge Manuel Ventura Poiars, cartão de cidadão n.º 04187877.

José Carlos Braz de Almeida, cartão de cidadão n.º 12005321.

José Fernando Carvalho Marques, cartão de cidadão n.º 10652688.

José Francisco Paixão Correia, cartão de cidadão n.º 06635838.

José João Gomes Bastos, cartão de cidadão n.º 11371789.

José Ricardo Monteiro Coelho, cartão de cidadão n.º 10576788.

José da Silva Santos, cartão de cidadão n.º 07477169.

José Sousa Alves, cartão de cidadão n.º 06672372.

Justino Jesus Pereira, cartão de cidadão n.º 08407232.

Lúcia Margarida Santos Antunes, cartão de cidadão n.º 11500737.

Luís Carlos Gomes Claro, cartão de cidadão n.º 10855708.

Luís Jorge Rodrigues Amaral, cartão de cidadão n.º 10703663.

Luís Miguel Guiomar Fernandes, cartão de cidadão n.º 09615790.

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves, cartão de cidadão n.º 6552233.

Manuel António Pinto de Oliveira, cartão de cidadão n.º

07076634.

Manuel Fernando Oliveira Couto, cartão de cidadão n.º 7457520.

Margarete Luísa dos Santos Amaral, cartão de cidadão n.º 12469961.

Maria Amélia dos Santos Macedo Oliveira, cartão de cidadão n.º 09645991.

Maria de Fátima Pereira Martins, cartão de cidadão n.º 09407027.

Maria do Pilar Vicente Costa, cartão de cidadão n.º 06650792.

Maria Teresa Pinto de Almeida Matos Amaral, cartão de cidadão n.º 9580928.

Mário João Chambel Geraldo, cartão de cidadão n.º 10748480.

Miguel Joaquim Quintas Ferreira da Conceição, cartão de cidadão n.º 07274902.

Óscar José Soares Ramos, cartão de cidadão n.º 13218365.

Patrícia Carla Parente Henriques, cartão de cidadão n.º 10851294.

Paulo Alexandre da Costa Dinis, cartão de cidadão n.º 10983513.

Paulo Alexandre Silva Biscaia, cartão de cidadão n.º 07867288.

Paulo José Franco Baptista, cartão de cidadão n.º 13633918.

Paulo Sérgio Mendes da Costa de Matos Ferreira, cartão de cidadão n.º 05663375.

Pedro Daniel Carvalho Pereira, cartão de cidadão n.º 10351526.

Pedro Jorge Correia Lopes, cartão de cidadão n.º 04484644.

Pedro Miguel Rodrigues Silva, cartão de cidadão n.º 10606608.

Pedro Ricardo Mendes Coelho, cartão de cidadão n.º 11422198.

Ricardo Miguel Andrade Soares, cartão de cidadão n.º 12110297.

Rodrigo Manuel Pereira Marques Lourenço, cartão de cidadão n.º 08215092.

Rogério de Almeida Pereira, cartão de cidadão n.º 11023523.

Sandra Cristina Oliveira Barata, cartão de cidadão n.º 09031117.

Sérgio Paulo Lopes de Sousa Pais, cartão de cidadão n.º 08453985.

Telmo Ricardo Aparício Reis, cartão de cidadão n.º 11340267.

Vítor Manuel Ferreira Silva, cartão de cidadão n.º 7381182.

Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de fevereiro de 2019 para o mandato de três anos.

Secretariado nacional:

Secretário-geral - Antonino Manuel Henriques Simões (CTT), cartão de cidadão n.º 6002689.

Secretários nacionais efectivos:

Adalberto António Sousa Silva Ribeiro (CTT), cartão de cidadão n.º 10370493;

Arnaldo Bravo Martins (CTT), cartão de cidadão n.º 8200506;

Carlos Alberto Gonçalves Nunes (CTT), cartão de cidadão n.º 025857717;

Eugénio Filipe Palácios da Silva (CTT), cartão de cidadão n.º 5174908;

Eurico Domingos Pereira Lourenço (CTT), cartão de cidadão n.º 05045802;

Francisco de Sousa Antunes (CTT), cartão de cidadão n.º 10386993;

José Manuel Ruivo Cacela (CTT), cartão de cidadão n.º 05023830;

José Manuel Cascão de Oliveira Canelas (CTT), cartão de cidadão n.º 046563172;

Nelson Cândido Miguéis (CTT), cartão de cidadão n.º 11074683;

Paulo Jorge de Carvalho Branco (CTT), cartão de cidadão n.º 10075319;

Pedro Eduardo de Sousa Filipe (CTT), cartão de cidadão n.º 10760076;

Raquel Costa Alves Soares Veiga (CTT), cartão de cidadão n.º 10505757;

Samuel Pedro Monteiro Vieira (CTT), cartão de cidadão n.º 11763052;

Vítor Manuel R. Ribeiro Tomás (CTT), cartão de cidadão n.º 7062760.

Secretários nacionais suplentes:

Joaquim Alberto de Oliveira Carvalho (CTT), cartão de cidadão n.º 3703004;

Nuno Jorge Rodrigues Batista (CTT), cartão de cidadão n.º 05044153;

Silvino Morais Moreira (CTT), cartão de cidadão n.º 11255476;

António Armando da Silva Marques (CTT), cartão de cidadão n.º 5068292;

António Bento Figueiredo de Oliveira (CTT), cartão de cidadão n.º 07127828;

César Dinis Faria Janela (CTT), cartão de cidadão n.º 9620070;

Maria do Céu Brandão Teixeira (CTT), cartão de cidadão n.º 03698060.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APERLU - Associação Portuguesa de Empregadores do Sector dos Resíduos e Limpeza Urbana - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 19 de julho de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008.

Artigo 2.º

1- A associação tem sede na Rua da Lionesa, Ed. G39, 446, 4465-671 Leça do Balio.

Artigo 4.º

a) Defender e promover os legítimos interesses empresariais dos seus associados, representando-os junto de qualquer entidade, pública ou privada;

Artigo 13.º

Eleições

1- As eleições dos membros dos órgãos da associação terão lugar no 1.º trimestre do ano em que finde o mandato, sendo os eleitos empossados na primeira reunião ordinária da assembleia geral que se efetuar.

Artigo 15.º

Destituição e vacatura

6- Quando forem eleitas pessoas coletivas para o exercício de cargos sociais e cessando por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e a pessoa coletiva por si representada, ou querendo esta substituir aquele titular, cessam automaticamente as suas funções, por simples indicação da pessoa coletiva representada, procedendo esta, em ato contínuo, à indicação do respetivo substituto.

Artigo 20.º

Competência

d) Aprovar, durante o 1.º trimestre de cada ano, o orçamento do ano seguinte;

e) Discutir e votar, durante o 1.º trimestre de cada ano, o relatório e as contas da direção do ano anterior;

Artigo 23.º

Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente no 1.º tri-

mestre de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativamente ao ano anterior e bem assim para apreciação e aprovação do orçamento para o ano seguinte, e, quando for caso disso, eleição da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, bem como das comissões que porventura se entender criar.

Artigo 24.º

Convocatórias

2- A convocação de qualquer assembleia geral será feita por meio de aviso por correio eletrónico com recibo de leitura, para cada associado que comunique previamente o seu consentimento indicando o respetivo endereço eletrónico, por carta registada para cada associado ou ainda por publicação no site de internet da associação, na qual deverá ser indicado obrigatoriamente o dia, a hora e o local, a indicação da espécie, geral ou especial, da assembleia assim como a respetiva ordem de trabalhos. Do mesmo aviso deverá constar que a assembleia reunirá em segunda convocação meia hora depois, nos termos do artigo 25.º dos presentes estatutos.

Artigo 25.º

Funcionamento

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, se à hora indicada para a reunião estiverem presentes mais de metade dos associados com direito a voto, mas poderá deliberar meia hora depois, em segunda convocatória, com qualquer número de presenças.

2- As reuniões requeridas nos termos dos números 2 e 3 do artigo 23.º ficarão sem efeito e não ocorrerão, se faltar, pelo menos, um terço dos associados que tenham requerido a sua realização.

Artigo 43.º

Recursos

3- Existirá na associação um cadastro disciplinar relativo à atividade de todos os associados, na qual serão averbadas penas disciplinares que lhes sejam aplicadas, com sumária descrição das infrações que as motivaram, bem como as distinções ou louvores por serviços prestados à associação.

Registado em 19 de março de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 141 do livro n.º 2.

Associação Comercial e Industrial de Coimbra - Cancelamento

Por sentença proferida em 15 de março de 2016 e transitada em julgado em 18 de abril de 2016, no âmbito do processo de insolvência n.º 1900/16.1T8CBR, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Coimbra - Juízo de Comércio de Coimbra - Juiz 3, foi declarada a extinção

judicial da insolvente Associação Comercial e Industrial de Coimbra.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Comercial e Industrial de Coimbra, efetuado em 21 de junho de 2001, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Armatis LC Portugal, L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 22 de fevereiro de 2019.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno». Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Armatis LC Portugal L.^{da}

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da Armatis LC Portugal L.^{da} é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores da Armatis LC Portugal L.^{da} orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

- 1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.
- 2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a

data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos.
- 7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidos de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o

empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e para fiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das infor-

mações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.

3- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, sita na Rua Heróis e Mártires de Angola, n.º 21, no Porto.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por de 3 a 11 membros efetivos, consoante o número de trabalhadores da empresa na data da sua eleição, e por igual número máximo de membros suplentes.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz -se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 49.º

Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comi-

são de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 53.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por atividade e estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 54.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 55.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 56.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 58.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 60.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 61.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 62.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 63.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 64.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 65.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 66.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 67.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 68.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 69.º

Recursos para a impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 70.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 71.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 72.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 73.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à união de sindicatos da região respetiva.

Artigo 74.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 22 de fevereiro de 2019.

Registado em 15 de março de 2019, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 36 do livro n.º 2.

Transtejo - Transportes Tejo, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 11 de fevereiro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2006.

Artigo 1.º

Âmbito

Os presentes estatutos abrangem toda a atividade económica e produtiva da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

Artigo 2.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- Como membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir ativamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático da sua intervenção na vida da empresa.

3- Nos termos previstos nos lugares próprios destes estatutos, o exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados poderá ser condicionado pela exigência de decurso de um mínimo de duração do respetivo contrato de trabalho com a empresa.

4- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 3.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Eleger e ser eleito para a CT.

2- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

3- Reclamar por escrito perante a CT dos atos considerados lesivos aos seus interesses e aos da empresa.

4- Recorrer para a assembleia geral de todas as infrações aos estatutos, ou de quaisquer atos da CT que julgar irregulares.

5- Examinar e fiscalizar toda a correspondência, emitir pareceres e aconselhar a CT ou qualquer dos seus membros sobre a conduta a prosseguir.

6- Participar ativamente na vida da CT, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e votando as moções propostas que entender convenientes.

7- Fazer chegar à CT, por escrito e/ou email devidamente identificado, qualquer sugestão ou assunto que pretenda ver resolvido e/ou esclarecido.

Artigo 4.º

Órgãos do coletivo dos trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores (AGT);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 5.º

Assembleia geral de trabalhadores

1- A assembleia geral de trabalhadores é constituída por todos os trabalhadores da empresa.

2- Entende-se por trabalhador permanente da empresa todo aquele que prestar a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 6.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, de acordo com os presentes estatutos;
- c) Nomear uma comissão provisória, até à eleição de nova CT;
- d) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 3.º

Artigo 7.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
- c) A convocação da assembleia geral além da indicação da ordem de trabalhos deverá indicar igualmente o dia, hora e local da realização.

Artigo 8.º

Prazos para a convocação

1- A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de não existir, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores, assim como, por email quando facilitado pelos mesmos.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da assembleia geral no prazo de 15 dias contados da data da receção do requerimento.

3- Deverá ser remetida uma cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 9.º

Reuniões da assembleia de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) A assembleia geral de trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 8.º (Convocatória).

Artigo 10.º

Assembleia geral de trabalhadores de emergência

1- A assembleia geral de trabalhadores reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas assembleias gerais de trabalhadores são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente da assembleia geral de trabalhadores bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Funcionamento da assembleia geral de trabalhadores

1- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da CT e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

2- Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT;
- b) Aprovação de revisão aos estatutos;
- c) Aprovação de moções de desconfiança a qualquer órgão estatutário da empresa.

3- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

Artigo 12.º

Plenários sectoriais

Poderão realizar-se plenários sectoriais, que deliberarão sobre assuntos de interesse específico para o setor.

Artigo 13.º

Sistemas de votação em assembleia geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações para a eleição e destituição da CT, bem como no caso de alteração dos estatutos.

4- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

5- As votações e as alterações aos estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido nos artigos 430.º, 431.º e 432.º do Código do Trabalho, de 20 de março de 2018 e do regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 14.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral de trabalhadores as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou dos seus membros.

2- A CT ou a assembleia geral de trabalhadores podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 15.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- A CT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

3- A CT é eleita nos termos do artigo 433.º do Código do Trabalho, de 20 de março de 2018, do regulamento eleitoral e dos presentes estatutos.

4- Os membros da CT respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes for confiado.

5- Estão isentos desta responsabilidade os membros da CT que não estiverem presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte e após a leitura da ata da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada.

Atribuições, competências e deveres da CT

Artigo 16.º

Competência e objetivos da CT A CT tem por objetivos:

1- Exercer todos os direitos consignados na constituição e na lei, nomeadamente:

a) O controlo de gestão da empresa;

b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;

c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;

d) A intervenção ativa na organização das atividades produtivas da empresa e reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;

e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector dos transportes, bem como a participação nos respetivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, diretamente ou através de uma eventual comissão coordenadora;

f) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

g) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;

b) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector dos transportes, através da respetiva comissão coordenadora, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 17.º

Consulta à assembleia geral de trabalhadores

Sem prejuízo da competência da comissão de trabalhadores, a assembleia geral pode pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

b) Encerramento ou suspensão de carreiras ou linhas de produção;

c) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;

d) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

e) Apreciar os orçamentos e planos da empresa e respetivas alterações.

Artigo 18.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão consiste no controlo colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais dos órgãos de gestão e sobre a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição e na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- Os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

Artigo 19.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 20.º

Reuniões com os órgãos estatutários da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- A CT tem o direito de reunir sempre que o entenda necessário com os restantes órgãos estatutários, mediante citação ao respetivo presidente.

4- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

Artigo 21.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem o direito de que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de receitas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem o direito de que lhe sejam fornecidas informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao órgão de gestão.

6- Nos termos da lei, o órgão de gestão deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 22.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a

parecer prévio da CT os seguintes atos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
 - b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
 - c) Cancelamento ou suspensão temporária de carreiras;
 - d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efetivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
 - e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
 - f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
 - g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - h) Mudança de local de actividade da empresa;
 - i) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de exploração;
 - j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
 - k) Despedimento individual de trabalhadores;
 - l) Despedimento colectivo;
 - m) Elaboração dos regulamentos internos da empresa;
 - n) Tratamento de dados biométricos;
 - o) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para a vigilância a distância no local de trabalho.
- 2- O parecer solicitado é dirigido à CT, por escrito, pelo órgão de gestão.
- 3- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a sua nulidade, nos termos gerais de direito.
- 4- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de receção do respetivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria; nos casos referidos na alínea n) o prazo é de cinco dias.

5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do ato com dispensa do parecer prévio da CT.

6- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 5 do artigo 427.º do Código do Trabalho, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

Artigo 23.º

Exercício do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos

económicos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;

b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo da atuação técnica e da simplificação burocrática;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector dos transportes;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida do trabalho e das condições de higiene e segurança;

f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada atuação daqueles, a ocorrência de atos contrários à lei e aos estatutos da empresa;

g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 24.º

Defesa de interesses profissionais e direitos

Em especial, para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos do acordo de empresa e da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pelo órgão de gestão sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação (artigo 241.º do Código do Trabalho);

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 22.º;

e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 23.º;

f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

g) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 25.º

Gestão de serviços sociais

A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa, designando um elemento para o respetivo órgão de gestão do grupo desportivo e de ação cultural dos trabalhadores da Transtejo.

Artigo 26.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 27.º

Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes das CT para os conselhos municipais e conselhos regionais da respetiva área segundo as normas aplicáveis.

Garantia e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 28.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e no horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 29.º

Reuniões na empresa

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, ou dentro do mesmo, desde que dispensados pelo respetivo órgão de gestão, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3 comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas

Artigo 30.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso a todos os locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 31.º

Direitos de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em locais adequados para o efeito postos à sua disposição pelo órgão de gestão.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 32.º

Direito a instalações adequadas e meios materiais

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

3- A CT tem o direito de obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 33.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respetivas atribuições nos termos do artigo 422.º do Código de Trabalho, 20 de março de 2018, do seguinte crédito de horas, salvo acordo mais favorável:

Subcomissão de trabalhadores - 8 horas por mês;

Comissão de trabalhadores - vinte e cinco horas por mês;

Comissões coordenadoras - vinte horas por mês.

2- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais de uma das entidades previstas no número 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular créditos correspondentes aos vários órgãos.

3- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 34.º

Falta de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício da sua actividade e atribuições pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de comissões coordenadoras.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores.

3- Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 35.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, Estado, partidos, associações políticas e comissões religiosas, associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

3- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para angariação de fundos.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subornar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não participar nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou por qualquer outro modo prejudicar um trabalhador por motivo das atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção dos trabalhadores contrassanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 54.º, 55.º, e 56.º e 57.º da Constituição Portuguesa, com o AE, a lei e outras normas aplicáveis sobre as CT e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 33.º e 34.º (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969) e, se a sanção constitui no despedimento ilícito, as ações compensatórias serão previstas nos artigos 389.º, 390.º e 391.º do Código do Trabalho de 20 de março de 2018.

Artigo 38.º

Proteção legal

Os membros da subcomissão de trabalhadores, da comissão de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 39.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, da subcomissão e de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes e no AE.

2- Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respetiva CT.

3- A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4- No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Artigo 40.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1- A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção de trabalho da respetiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 41.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 39.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2- O exercício da ação disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controlo judicial nos termos do artigo 39.º

3- Durante o exercício da ação disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

Artigo 42.º

Capacidade judiciária

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização de defesa dos direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros devidamente credenciados pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 52.º

Artigo 43.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 44.º

Natureza das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõe obrigações e deveres do conselho de administração e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

Artigo 45.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se em Cacilhas, na rua do Ginjal, Armazém 22.

Artigo 46.º

Composição da CT

1- Nos termos do artigo 417.º do Código de Trabalho, de 20 de março de 2018, a CT é composta por cinco membros, sendo um de cada um dos seguintes sectores:

- Setor do convés;
- Setor de máquinas;
- Setor técnico;
- Setor das estações;
- Setor da área administrativa.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos membros a sua substituição faz-se por um elemento da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, a AGT elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização de um novo ato eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

4- No caso de haver duas ou mais listas a eleição far-se-á de acordo com o regulamento eleitoral pela média mais alta de Hondt.

5- O mandato da CT é de quatro anos, nos termos do artigo 418.º do Código de Trabalho, de 20 de março de 2018, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

6- As listas concorrentes poderão eleger o máximo de cinco suplentes de acordo com o número 1 deste artigo.

7- Os elementos suplentes só são abrangidos pelos direitos e deveres consignados na lei e nestes estatutos se vierem a fazer parte da CT.

Artigo 47.º

Reuniões da CT

As reuniões da CT serão ordinárias e extraordinárias.

- 1- A CT reúne ordinariamente quinzenalmente.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos ponderosos que as justifiquem;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos;
 - c) Pode também reunir de emergência sempre que convocada pelo coordenador ou pelo secretariado.

Artigo 48.º

Convocatória das reuniões

As reuniões da CT são convocadas por anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 49.º

Prazo de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais prefixados na sua primeira reunião.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas, pelo menos, com cinco dias de antecedência.
- 3- A convocatória para as reuniões de emergência não está sujeita a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 50.º

Deliberações da CT

- 1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.
- 2- Nos casos em que da votação resulte empate, a votação será repetida e se o empate persistir após três votações, o coordenador, ou quem o substitua, terá voto de qualidade na 4.ª votação.

Artigo 51.º

Delegações de poderes entre membros da CT

- 1- Sem prejuízo do disposto no artigo 15.º, é lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não inferior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identidade do mandatário.

Artigo 52.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros.

Artigo 53.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

- 1- A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros e por um secretariado composto por dois membros que

executarão as deliberações da comissão.

- 2- A eleição do coordenador e do secretariado far-se-á por voto secreto, em listas de entre os elementos que compõem a CT.

- 3- O coordenador e o secretariado são eleitos na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 54.º

Perda de mandato

- 1- Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpostas.
- 2- A sua substituição far-se-á por iniciativa da CT e deve recair no elemento da lista a que pertencia o membro a substituir ou nos seus suplentes.

Artigo 55.º

Coordenadoras

- 1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.
- 2- Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores da região de Lisboa (CIL).
- 3- Por deliberação da assembleia geral poderá a CT vir a fazer parte de outras coordenadoras.

Artigo 56.º

Entrada em exercício

Nos termos dos números 6 e 7 do artigo 438.º do Código de Trabalho, de 20 de março de 2018, a CT entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da ata de apuramento geral da respetiva eleição e depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 57.º

Tomada de posse

É dada posse à CT nos termos do artigo anterior pela comissão eleitoral, podendo assistir ao ato os trabalhadores da Transtejo -Transportes Tejo, SA.

Artigo 58.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos dos números 6 e 7 do artigo 438.º do Código de Trabalho, de 20 de março de 2018.

Artigo 59.º

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

- 1- O regulamento eleitoral é o constante do anexo dos presentes estatutos.

2- As regras constantes do regulamento eleitoral aplicam-se com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 60.º

Património

Todo o património da CT é pertença da Transtejo - Transportes Tejo, SA, não tendo a CT património próprio.

ANEXO

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

1- Os estatutos e as listas concorrentes à CT da Transtejo - Transportes Tejo, SA, são aprovados por votação dos trabalhadores permanentes, convocadas nos termos do artigo 433.º do Código de Trabalho, de 20 de março de 2018.

2- Consideram-se trabalhadores permanentes aqueles que prestam trabalho na empresa por força de um contrato de trabalho com ela celebrado.

3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral com a lista por ordem alfabética, aos trabalhadores que procedam à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é secreto e direto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local habitual de trabalho por motivo de serviço ou doença e dos que estejam em gozo de férias.

3- É permitido também o voto por correspondência por conveniência de serviço aos trabalhadores que prestem serviços nos terminais fluviais do Seixal, Montijo, Porto Brandão, Trafaria, Belém e Estaleiros.

4- A conversão dos votos em mandatos, faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 3.º

Valor dos votos

1- Considera-se aprovado o projeto de estatutos ou listas concorrentes à CT que recolher o maior número de votos expressamente válidos.

2- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

3- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando hajam dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a um projeto que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitido;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou ratura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

4- Não se considera o voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 4.º

Candidaturas

1- Podem apresentar projetos de estatutos à votação ou listas candidatas à CT:

a) Um número mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes; exceto trabalhadores que estejam ou pensem vir a exercer funções ao serviço de sindicatos e/ou partidos políticos;

b) A CT em funções acompanhada pelo número mínimo de trabalhadores previstos na alínea anterior.

2- Os projetos ou listas candidatas para a CT são apresentados até 15 dias antes da data marcada para a votação à comissão eleitoral, que dispõe de um dia, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- A apresentação do projeto de estatutos ou listas candidatas à CT consiste na sua entrega à comissão eleitoral, nos termos do número anterior, acompanhada de uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome e categoria profissional.

Nenhum trabalhador poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- A comissão eleitoral, ao receber o projeto ou lista de candidatura, entrega aos representantes um recibo com a data e a hora em que a apresentação teve lugar, regista essa mesma data e hora no original recebido e atribui nesse mesmo momento uma letra no respetivo projeto ou lista candidata, que funcionará como sigla.

5- A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

6- Cada grupo de proponentes tem o direito de fiscalizar no ato da apresentação toda a documentação recebida pela entidade designada no número 2 para os efeitos deste artigo.

7- A apresentação do projeto deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela entidade designada no número 2 e imediatamente entregue por ela aos representantes quando se verificarem alguns dos seguintes fundamentos:

a) Inobservância do disposto no número 1 deste artigo;

b) Falta ou irregularidade insuperável da declaração prevista no número 3 deste artigo.

8- As irregularidades que os projetos ou listas candidatas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo de dois dias a contar da data da notificação pela comissão eleitoral.

9- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades com o disposto nos estatutos são rejeitadas definitivamente pela comissão eleitoral, que notificará os proponentes com indicação dos fundamentos dessa deliberação.

Artigo 5.º

Publicidade e campanha eleitoral

1- Os projetos de estatutos ou listas concorrentes à CT, validamente apresentados, são afixados com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data marcada para a votação em todos os locais em que funcionarão mesas de voto e nos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, a fim de assegurar a respetiva divulgação.

2- É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação do respetivo projeto de estatutos ou lista de candidatura pelos trabalhadores.

3- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja campanha.

4- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 6.º

Boletins de voto

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e sigla adotada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista ou projeto de estatutos corresponderá à ordem da sua apresentação, e a sigla não poderá exceder sete palavras no máximo.

3- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos nos termos do número 1 do artigo 334.º da Lei n.º 35/2004; o boletim de voto terá forma retangular e será em papel liso, sem marca, não transparente, nem sinais exteriores.

4- Na linha correspondente a cada projeto ou lista concorrente à CT figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

5- A impressão dos votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto, na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

6- A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 7.º

Locais e horários da votação

1- As votações realizam-se nos locais previstos no artigo 8.º

2- A votação tem lugar em dia e hora a indicar pela comissão eleitoral.

3- Sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, os trabalhadores têm o direito de voto durante o seu horário de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

4- A votação realiza-se em todos os locais referidos no número 1, no mesmo dia, e idêntico formalismo segundo as normas do presente regulamento.

Artigo 8.º

Localização das mesas de voto

1- Existem as seguintes mesas de voto:

- a) Terminal fluvial de Cacilhas;
- b) Terminal fluvial do Cais do Sodré;
- c) Terminal fluvial de Belém, Trafaria, Porto Brandão (urna móvel);
- d) Terminal Fluvial do Seixal e Montijo (urna móvel).

2- Nos casos em que sejam feitas assembleias ou plenários centralizados a votação será feita no respetivo local.

Artigo 9.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral, observando os seguintes critérios:

- a) Membros da CT;
- b) Suplentes da CT;
- c) Trabalhadores designados para o efeito.

2- Os trabalhadores designados escolhem entre si o presidente e os vogais.

3- Cada grupo de proponentes de um projeto de estatutos ou lista concorrente à CT tem o direito de designar um representante, que, como delegado do grupo, acompanha e fiscaliza toda as operações do ato de votação.

4- Desta designação será dado conhecimento à comissão eleitoral até oito dias antes da votação.

Artigo 10.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato de votação.

2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar-se que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo-se à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto ou lista em que vota, dobra o boletim em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, poderá ser substituída por impressão digital, cabendo, neste caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5- O registo de presenças conterá um termo de abertura e um termo de encerramento com indicação do número total de páginas e será assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados referidos no número 3 do artigo anterior, pode fazer circular a urna de voto pela área que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

Artigo 11.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por envelope fechado e enviado com a indicação do nome do remetente, dirigido à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberto, devendo o voto ser introduzido na urna, descarregado o nome do votante e registado em ata o voto por correspondência.

Artigo 12.º

Abertura das urnas e apuramento dos resultados

1- A abertura das urnas e o apuramento têm lugar nos horários previstos na convocatória para cada uma das mesas, sendo o apuramento final feito após a abertura de todas as urnas.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior será afixada junto do respetivo local de votação.

4- O apuramento global e a proclamação dos estatutos aprovados ou listas concorrentes à CT são feitos com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no número 1.

Artigo 13.º

Constituição da comissão eleitoral

1- Até 30 dias antes do final do mandato da CT cessante, será constituída a comissão eleitoral (CE) prevista nos presentes estatutos.

2- A CE é constituída por três membros da CT, eleitos por esta, integrando também, a partir do ato de apresentação das candidaturas, um representante indicado por cada lista candidata.

3- Na falta da CE constituída nos termos dos estatutos, a mesma passa a ser constituída por um representante de cada uma das listas candidatas e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

4- Revelando-se que os membros da CE formam um número par, será nomeado mais um elemento de comum acordo das listas candidatas.

5- O presidente da CE será eleito de entre os elementos que a compõem.

6- Nas decisões que a CE for chamada a tomar, cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema de maioria simples.

7- Publicados os resultados da votação, a CE cessa o seu mandato após conferir a posse à CT eleita.

Artigo 14.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à CE:

a) Convocar e dirigir todo o processo eleitoral;

b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;

c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

d) Apreciar e julgar as reclamações;

e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;

g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

Artigo 15.º

Processo eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência de 20 dias sobre a respetiva data, pela CE constituída nos termos dos estatutos ou na sua falta por o mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação, devendo ser afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, devendo ser remetida ao órgão de gestão da empresa cópia da convocatória, por carta registada com aviso de receção ou por protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 16.º

Publicação dos resultados

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, será afixado nos locais onde funcionaram as mesas de voto um exemplar dos estatutos aprovados e a lista da CT eleita, bem como uma cópia da cata de apuramento global dos resultados da votação.

2- A CE providenciará para que um exemplar dos estatutos aprovados e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* seja distribuído, com a brevidade possível, a cada trabalhador da empresa, com o que contará com a colaboração da CT.

3- Dentro do prazo referido no número 1 será enviado o processo concluído ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, para registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Será enviada cópia da cata de apuramento global da votação ao órgão de gestão da empresa.

4- O direito de impugnação da votação poderá ser exercido por qualquer trabalhador nos termos da lei.

Artigo 17.º

Regulamento eleitoral

O presente regulamento é afixado na data da convocatória da votação nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e em todos os locais onde funcionarão mesas de voto.

Artigo 18.º

Resolução de casos omissos e recursos

A resolução dos casos não previstos neste regulamento será da competência da CE, cabendo recurso para a assem-

bleia geral de trabalhadores convocada nos termos artigo 7.º dos estatutos se, por violação destes e da lei, tais casos tiveram influência no resultado da eleição.

Registado em 19 de março de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 36 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição

Na composição da subcomissão de trabalhadores da SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA Unidade de Handling Funchal e Porto Santo publicada no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, n.º 27, de 22 de julho de 2018, eleita para o mandato de dois anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Fátima Alexandra Nóbrega Faria Silva substituída por:
Aurélio Davide Paiva Góis.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Mêda - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional da Guarda), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mêda.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.^a, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 15 de abril de 2019, realizar-se-á na autarquia a baixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Mêda.
Morada: Largo do Município - 6430-197 Mêda».

Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Aveiro), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedên-

cia exigida no número 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 26 de junho de 2019, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis.

Morada: Largo da República».

Câmara Municipal de Trancoso - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional da Guarda), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Trancoso.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 6 de maio de 2019, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Trancoso.

Morada: Praça do Município».

Câmara Municipal de Manteigas - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional da Guarda), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Manteigas.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 15 de abril de 2019, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Manteigas.

Morada: Rua 1.º de Maio, 6260-101 Manteigas».

Câmara Municipal de Sabugal - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional da Guarda), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Sabugal.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 6 de maio de 2019, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Sabugal.

Morada: Praça da República 6324-007 Sabugal».

Câmara Municipal de Braga - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Braga), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Braga.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro (na sua versão actual), que no dia 5 de julho de 2019, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (p/remissão do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

Autarquia: Câmara Municipal de Braga.
Morada: Praça do Município, 4704-514 Braga».

Câmara Municipal da Guarda - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Guarda.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.^a, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 15 de abril de 2019, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal da Guarda.
Morada: Praça do Município-6301-854 Guarda».

SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA - Convocatória

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA, a qual mediante declaração do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Setúbal) fica sem efeito, procedendo-se, nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, à publicação de nova comunicação efetuada pelo referido sindicato, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de março de 2019:

«O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, vem pelo presente, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, comunicar com a devida antecedência de 90 dias e em substituição da anterior convocatória, que no dia 18 de junho de 2019, irá ter lugar o ato eleitoral para eleger os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA, sitos em ETAR da Quinta do Conde, Estrada Nacional 10, Quinta do Conde III, 2975-403 Quinta do Conde - Portugal, com o NIF 514385901».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Bollinghaus Steel, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bollinghaus Steel, SA, realizada em 11 de março de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018.

Efetivos:

Carlos Miguel Gonçalves Gabriel.

Pedro Miguel Miranda de Carvalho.
Leonel Pereira Letra.

Suplentes:

Fernando Miguel Correia Frois.
Jorge Miguel Ferreira Nunes.
Nuno Filipe Soares Pereira.

Registado em 15 de março de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 18, a fl. 137 do livro n.º 1.